

CÓDIGO
DEONTOLÓGICO
2016

Lagardère

MENSAJE DE THIERRY FUNCK-BRENTANO

Estimados colaboradores:

Adjunto encontraréis el Código Deontológico del grupo Lagardère, que reúne, completa y actualiza los principios básicos que deben servir de referencia para el ejercicio de nuestra actividad profesional.

Desde hace muchos años, nuestro Grupo se esfuerza por respetar y promover una ética profesional rigurosa. Se trata de uno de los elementos clave de nuestra cultura empresarial.

Este Código es de aplicación al conjunto de mujeres y hombres que forman el Grupo, con independencia de su función. Respetarlo es responsabilidad de cada uno. El Código no es una mera lista de prohibiciones y puede constituir, llegado el caso, una ayuda a la toma de decisiones.

Os deseo una lectura provechosa.



Thierry Funck-Brentano

Director adjunto de Lagardère SCA
Director de Relaciones Humanas, Comunicación
y Desarrollo Sostenible

RESUMEN

MENSAJE DE THIERRY FUNCK-BRENTANO	p. 2
MENSAJE PRELIMINAR DE LA DIRECCIÓN	p. 4
PREÁMBULO	p. 5
• Objeto del código	p. 5
• Articulación de los principios de este Código con las normas eventualmente adoptadas por algunas sociedades del Grupo	p. 5
• Personas afectadas por este Código	p. 6
• Difusión, seguimiento y control	p. 6
• En caso de duda sobre la aplicación de este Código	p. 6

CÓDIGO DEONTOLÓGICO DEL GRUPO LAGARDÈRE

1

RESPECTO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

- Derechos humanos y condiciones de trabajo ... p. 8

2

RELACIONES DENTRO DEL GRUPO

- Condiciones de trabajo, higiene y seguridad que protejan la salud física y mental de sus Empleados p. 9
- Respeto a los demás y discriminación p. 9
- Acoso p. 10
- Diálogo social p. 10
- Respeto de la vida privada p. 10
- Estilo de gestión p. 11
- Formación, promoción e igualdad p. 11

3

RELACIONES CON LOS SOCIOS EXTERNOS Y LOS COMPETIDORES

- Respeto de la lealtad en las prácticas comerciales y de la libre competencia p. 12
- Prohibición de la corrupción en Francia y en el extranjero p. 13
- Conflicto de intereses p. 13
- Regalos y otros beneficios p. 14
- Contribuciones a entidades políticas o religiosas por y en nombre de las sociedades del Grupo p. 14
- Intervención de intermediarios remunerados p. 14

- Instauración de una política de compras responsables p. 15
- Promover los principios de este Código entre los socios externos p. 15

4

RELACIONES CON LOS CLIENTES

- Calidad de los productos y servicios p. 16
- Lealtad en la publicidad y las promociones ... p. 16
- Confidencialidad p. 17

5

RESPECTO A LOS ACCIONISTAS

- Valoración patrimonial p. 19
- Respeto al patrimonio y a las marcas de la empresa p. 19
- Transparencia de la información financiera ... p. 20
- Operaciones con instrumentos financieros ... p. 20

6

COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD CIVIL

- Desarrollo económico, social y cultural de los países donde el Grupo está implantado p. 21
- Alianzas y mecenazgo p. 21

7

MEDIO AMBIENTE

- Respeto de la legalidad vigente p. 22
- Reconocer y asumir la responsabilidad medioambiental p. 22
- Promover principios medioambientales fundamentales p. 22

DECLARACIÓN DE CONFIRMACIÓN	p. 23
-----------------------------------	-------

MENSAJE PRELIMINAR DE LA DIRECCIÓN

El éxito del grupo Lagardère depende en gran medida de la integridad y conducta profesional del conjunto de mujeres y hombres que lo forman.

En 1994, el Grupo elaboró un Código Ético que recogía los grandes principios y el marco general en el que debían inscribirse todas las actividades desarrolladas por sus Empleados. Revisado en 1997 y convertido en el Código Deontológico en 2005, no es una simple enumeración de principios abstractos ajenos a nuestras prácticas cotidianas.

Este Código está inspirado principalmente por los textos legales en vigor en la mayor parte de los países donde está implantado el Grupo y, por ello, todos deben ser conscientes de que su incumplimiento puede acarrear sanciones legales.

Este Código cambia periódicamente con el fin de incorporar los cambios del Grupo y del mundo que lo rodea y responder así a las nuevas exigencias que plantea la realización de nuestras actividades. También se trata de poner de relieve algunos principios de actuación que el Grupo llevaba mucho tiempo aplicando.

Estos principios rectores deben guiarnos a todos y cada uno de nosotros en el ejercicio de nuestras funciones. Es nuestro deber comprometernos a respetar este Código.



Arnaud Lagardère
Socio colectivo,
Director de Lagardère SCA



Pierre Leroy
Director adjunto
de Lagardère SCA



Thierry Funck-Brentano
Director adjunto
de Lagardère SCA

PREÁMBULO

OBJETO DEL CÓDIGO

Este Código Deontológico (en lo sucesivo, «el Código») tiene como objeto fijar un conjunto de principios rectores para todo el Grupo que emanan directamente de los valores de Lagardère⁽¹⁾ y cuyo cumplimiento permitirá garantizar que todas las mujeres y hombres del Grupo comparten una referencia común. En este sentido, constituye uno de los textos fundamentales que inspiran la política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) del Grupo.

Su intención no es, pues, enumerar de forma exhaustiva y detallada todas las normas que deben regir la actividad de las sociedades del grupo Lagardère y sus Empleados en los diferentes países en los que opera el Grupo. Este Código apela a la responsabilidad individual y puede representar, llegado el caso, una ayuda a la toma de decisiones. Su objetivo es recordar el marco de referencia en el que deben inscribirse nuestras acciones en el día a día.

ARTICULACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE ESTE CÓDIGO CON LAS NORMAS EVENTUALMENTE ADOPTADAS POR ALGUNAS SOCIEDADES DEL GRUPO

Todos los Empleados son responsables de velar por que las actividades del Grupo que dependan de ellos se llevan a cabo de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables en cada territorio y respetando los principios descritos en este Código.

La vocación de este Código no es en modo alguno sustituir las normas nacionales e internacionales en vigor en cada país en el que el Grupo está presente, sino que está pensado para ponerlas de relieve con el fin de garantizar su aplicación en el marco profesional.

Este Código constituye una base mínima que debe aplicarse en todas las entidades del Grupo. No obstante, dichas entidades están facultadas para complementarlo mediante normas o principios deontológicos más detallados o adaptados a su actividad específica y al entorno normativo, ético y comercial de los países en los que operan (las «normas deontológicas de las delegaciones»). Estas normas no deben entrar en contradicción con el Código Deontológico del Grupo.

Además de los principios enunciados en este Código, cuando el Grupo lo estime necesario también podrá adoptar y difundir normas deontológicas complementarias específicas, siempre y cuando éstas no contravengan las normas internacionales y nacionales.

(1) A los efectos de este Código, los términos «Lagardère», «grupo Lagardère», «Grupo», «sociedades del Grupo», etc. hacen referencia a Lagardère SCA, así como a las sociedades consideradas como filiales consolidadas de Lagardère SCA desde un punto de vista contable, es decir, el conjunto de las sociedades controladas o controladas conjuntamente por Lagardère SCA en el sentido del artículo 233-16 del Código de Comercio (*Code de commerce*) de Francia.

PERSONAS AFECTADAS POR ESTE CÓDIGO

Los principios descritos en este Código se aplican a todas las sociedades del grupo Lagardère y al conjunto de actores que intervienen en sus actividades, comenzando por sus directivos⁽¹⁾ y sus Empleados (incluidos los empleados puestos a disposición y los empleados temporales, designados colectivamente como «Empleados»), así como los agentes y representantes de Lagardère.

Del mismo modo, el Grupo espera que los contratistas, los consultores, los trabajadores independientes y los voluntarios a los que recurra actúen de acuerdo con los principios descritos en este Código.

DIFUSIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL

El Grupo se compromete a difundir y facilitar el acceso a este Código en su versión más reciente. Además, la versión íntegra del Código se puede encontrar en la página web y en la intranet del Grupo en francés, inglés, español y alemán.

Por su parte, los Empleados deberán familiarizarse con los principios de este Código y velar por su aplicación en el desempeño de sus labores cotidianas, fundamentalmente mediante un comportamiento adecuado a su entorno de trabajo y respetuoso con las personas, los valores del Grupo y las diferencias de los demás.

Es responsabilidad de las diferentes delegaciones garantizar la implantación y la difusión de este Código. La dirección del Grupo o de sus delegaciones se reserva la posibilidad de verificar su aplicación.

EN CASO DE DUDA SOBRE LA APLICACIÓN DE ESTE CÓDIGO

Si a los Empleados les surgen preguntas o dudas sobre la interpretación o la aplicación de los principios de este Código, o si están preocupados por un eventual incumplimiento de dicho Código, pueden consultar a un representante de la Dirección de Recursos Humanos o de la Dirección Jurídica de su empresa o, en caso de que no sea posible, al máximo responsable de su empresa o a su superior jerárquico. Este proceso se gestionará con la máxima confidencialidad.

(1) El término «directivos» designa a los miembros de los órganos de administración, de dirección o de gestión de las sociedades del grupo Lagardère

CÓDIGO DEONTOLÓGICO DEL GRUPO LAGARDÈRE

Lagardère aspira a desarrollar su actividad con total honradez e imparcialidad, de conformidad no sólo con las leyes y reglamentos en vigor en los diferentes países donde el Grupo está presente, sino también con los principios descritos en este Código.

Es importante que este Código sea aplicado de forma permanente en el marco de las relaciones con los Empleados, los socios externos del Grupo y sus competidores, sus clientes, sus accionistas y, de manera más general, la sociedad civil.

1

RESPETO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

DERECHOS HUMANOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

El grupo concede la máxima importancia al respeto de los valores universales y los derechos humanos.

En este sentido, el Grupo pretende fomentar:

- los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en especial en lo que respecta al rechazo del trabajo infantil y del trabajo forzoso u obligatorio;
- los nuevos principios rectores de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) dirigidos a las empresas multinacionales;
- los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

El Grupo espera que sus Empleados y socios externos⁽¹⁾ respeten estos derechos fundamentales (en especial los fijados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y por la OIT), así como los reglamentos locales en vigor en materia de empleo y condiciones de trabajo.

El Grupo se compromete a observar las legislaciones y reglamentos laborales aplicables allí donde opere. El Grupo suscribe los principales textos internacionales en vigor, en especial los redactados por la OIT y la OCDE, así como los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Todos los Empleados deben velar por el respeto de estos derechos fundamentales en su conjunto y abstenerse de realizar actos que pudieran poner en peligro estos compromisos, en especial los que consagran la libertad de asociación, el respeto de la vida privada, el reconocimiento del derecho a negociar acuerdos con la empresa, la prohibición del trabajo forzado o infantil, y la eliminación de las discriminaciones laborales, de conformidad con las normas establecidas por la OIT.

(1) El término «socios externos» designa concretamente a los proveedores, distribuidores, contratistas, franquiciadores y franquiciados del Grupo, así como los Estados y las corporaciones locales.

2

RELACIONES DENTRO
DEL GRUPO

El Grupo se compromete ante sus Empleados a ser una empresa responsable en todas sus actividades con el fin de fomentar el dinamismo y la creatividad, dos elementos esenciales para su éxito.

Este compromiso que el Grupo pretende respetar conlleva una serie de garantías para los Empleados, como la formalización de un contrato de trabajo con cada uno de ellos.

CONDICIONES DE TRABAJO, HIGIENE Y SEGURIDAD QUE PROTEJAN LA SALUD FÍSICA Y MENTAL DE SUS EMPLEADOS

El grupo Lagardère presta especial atención a las condiciones de trabajo de sus Empleados; en este sentido, se compromete a respetar las leyes en vigor en materia de higiene, salud y seguridad en el trabajo y a tomar todas las precauciones razonables para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable para todos. En caso de riesgo para la vida y la salud, el Grupo reconoce el derecho a abandonar el puesto de trabajo cuando éste se ejerce de conformidad la legislación. El Grupo se esfuerza también por reducir los riesgos sanitarios y profesionales. Además, el Grupo vela por mantener un nivel de información suficiente para que todos los Empleados puedan alcanzar sus objetivos, y por garantizar la existencia y el buen funcionamiento de un diálogo social para tratar localmente estas cuestiones.

Por su parte, todos los Empleados deben velar por que sus actos no entrañen ningún riesgo para ellos mismos o para los demás y comunicar a sus superiores jerárquicos cualquier comportamiento, instalación o riesgo potencial que pudiera poner en peligro la seguridad de su entorno de trabajo, así como cualquier accidente o incidente del que pudiera tener conocimiento, por pequeño que sea.

RESPECTO A LOS DEMÁS Y DISCRIMINACIÓN

El grupo Lagardère se esfuerza por promover la igualdad de trato entre todos sus Empleados y por contar con prácticas equitativas en materia de empleo. Se opone a cualquier forma de discriminación, y muy especialmente a la discriminación por motivos relacionados con el origen, las costumbres, la edad, el sexo, las opiniones políticas o religiosas, la pertenencia sindical de las personas o las minusvalías.

No se tolerará ningún tipo de discriminación hacia un Empleado frente a otros, por el motivo de sea.

Dado que la empresa es un espacio vital compartido, es importante fomentar la convivencia a partir del respeto mutuo y el respeto de la identidad de los demás.

La objetividad, la equidad, el sentido común, la mentalidad abierta y el diálogo deben guiar todas las acciones y decisiones de la dirección.

En lo que respecta al hecho religioso, el Grupo reivindica su neutralidad ante cualquier religión y prohíbe cualquier forma de proselitismo en su seno. El Grupo respeta las creencias y opiniones de los Empleados, así como sus manifestaciones, en tanto en cuanto no cuestionen los principios fundamentales de igualdad, diversidad y no discriminación, no obliguen a los demás a cambiar su propio comportamiento y no perturben la vida social o el buen funcionamiento de la empresa. También puede restringir estas manifestaciones cuando la naturaleza del trabajo a realizar así lo exija o por motivos de seguridad y/o salud.

En cuanto al respeto de las fiestas religiosas, el Grupo se remite al marco legal vigente en los diferentes países en los que está implantado.

ACOSO

El Grupo prohíbe recurrir a cualquier forma de coerción mental o física, cualquier castigo corporal con fines disciplinarios, así como a cualquier tipo de acoso. Están prohibidos todos los gestos y manifestaciones inapropiados con connotaciones sexuales. Ninguna situación profesional puede justificar actos denigrantes o violentos ni afirmaciones injuriosas.

El Grupo concede gran importancia al respeto mutuo entre sus Empleados con independencia de su nivel de responsabilidad y demanda a cada uno de ellos que sean cuidadosos en sus afirmaciones y actos hacia los demás.

Estos principios se aplican a todos los Empleados y ejecutivos, que son sus primeros garantes.

DIÁLOGO SOCIAL

El Grupo reconoce la importancia de contar con interlocutores independientes y elegidos libremente que representen a los Empleados y con quienes entablar un diálogo social regular sobre los aspectos relacionados con la seguridad y la salud de los trabajadores, las condiciones de trabajo y los cambios organizativos que repercutan en el empleo. El Grupo respeta en todos los países las normas que permiten a los Empleados organizarse y constituir sus propias instancias de representación. El Grupo garantiza a estos representantes el acceso a los puestos de trabajo y a los Empleados.

RESPECTO DE LA VIDA PRIVADA

El Grupo pretende respetar el marco legal en materia de horas de trabajo y derecho al descanso semanal. Pretende asimismo promover las ventajas de un correcto equilibrio entre vida privada y vida profesional.

Concienciado con el respeto de la vida privada de sus Empleados, el grupo Lagardère se compromete a garantizar la confidencialidad de los datos personales de los Empleados recogidos o almacenados por Lagardère, que deben ser custodiados celosamente y utilizados con limitaciones. Es responsabilidad de las entidades del Grupo poner en marcha procedimientos de protección de los datos confidenciales de los Empleados y que estos sean acordes a las legislaciones nacionales

en vigor, así como realizar las declaraciones necesarias ante los organismos competentes. Si desean formular alguna pregunta o ampliar la información, los Empleados pueden dirigirse a la persona encargada de las relaciones con la autoridad local de protección de datos.

De este modo, cualquier persona que, por su función, maneje datos personales sobre otros Empleados debe asegurarse de que sólo conserva los datos necesarios para las actividades de la sociedad y en condiciones óptimas de seguridad (conformes a las políticas del Grupo); también debe asegurarse de que estos datos se comunican exclusivamente a las personas habilitadas y únicamente en la medida en que es necesario, y de que estos datos están protegidos frente a personas ajenas al Grupo, salvo en caso de obligación legal.

ESTILO DE GESTIÓN

El Grupo se esfuerza por ofrecer a cada uno de sus Empleados unas condiciones de trabajo respetuosas apoyándose en un estilo de gestión que fomenta la responsabilidad y que está basado en la iniciativa personal y, en la medida de lo posible, en la realización profesional de los Empleados.

El trabajo en equipo constituye uno de los ingredientes esenciales y vertebradores de la cultura empresarial del Grupo. Así, el Grupo se ha fijado como objetivo fomentarlo contribuyendo a instaurar y mantener un entorno de trabajo de calidad y productivo.

En este sentido, todos los ejecutivos deben dar ejemplo en el día a día y fomentar una conducta ética; también deben velar por prestar apoyo a su equipo cuando éste les solicita ayuda o consejos y por organizar su funcionamiento de forma que se promueva el equilibrio entre la vida privada y la vida profesional de todos.

FORMACIÓN, PROMOCIÓN E IGUALDAD

El desarrollo de las competencias profesionales y las responsabilidades individuales de los Empleados es una condición necesaria para el éxito de Lagardère. El Grupo presta especial atención a la igualdad de oportunidades y al trato equitativo, basado en el reconocimiento del mérito y los resultados, y al desarrollo profesional de los Empleados, fundamentalmente mediante la promoción, la movilidad interna y una formación que permita reforzar su empleabilidad.

De los ejecutivos, el Grupo espera que realicen un seguimiento atento de la formación, la promoción y la igualdad de trato de los Empleados bajo su responsabilidad directa.

3

RELACIONES CON LOS SOCIOS EXTERNOS Y LOS COMPETIDORES

Las relaciones del Grupo con sus socios externos⁽¹⁾ deben fundarse en el respeto mutuo con el fin de facilitar el diálogo y la interacción y favorecer así el espíritu de cooperación. El Grupo espera que todos los Empleados actúen con total lealtad e independencia frente a los socios externos y los competidores del Grupo, y mantengan con ellos una relación de trabajo correcta respetando estrictamente las leyes y reglamentos aplicables. El Grupo también espera que sus socios actúen respetando estos mismos principios.

RESPECTO DE LA LEALTAD EN LAS PRÁCTICAS COMERCIALES Y DE LA LIBRE COMPETENCIA

Los reglamentos sobre prácticas comerciales, en concreto en materia de competencia y transparencia tarifaria, tienen como objetivo preservar la competitividad de la economía y fomentar una competencia leal. El grupo Lagardère pretende aplicar estrictamente estos reglamentos en todos los mercados donde está presente y cimentar su éxito en el uso de medios honrados y legales, así como en la calidad de sus productos y servicios.

Es vital que todos los Empleados mantengan contactos transparentes con los competidores del Grupo y que en ningún caso intenten privarles de una fuente de aprovisionamiento. Del mismo modo, si llegara el caso de que tuvieran que recopilar datos sobre ellos, los Empleados deberán hacerlo de forma estrictamente legal y totalmente transparente. A modo de ejemplo, cabe citar que el Grupo respeta la obligación de confidencialidad a la que están sometidos los nuevos Empleados que trabajaron anteriormente para la competencia.

La lealtad hacia los socios externos del Grupo implica fundamentalmente:

- un trato equitativo a las empresas en competencia;
- el respeto de la confidencialidad de los datos sobre ellas;
- la exactitud de las informaciones que se les comuniquen.

El Grupo espera que sus Empleados negocien de forma leal y transparente con sus socios externos y que ninguno de ellos actúe de forma desleal por medio de la manipulación, la ocultación, el uso indebido de información privilegiada, la presentación desvirtuada de hechos materiales o de cualquier otra práctica censurable.

En materia de compras, el Grupo cuenta con una política que enumera todos estos principios.

(1) El término «socios externos» designa concretamente a los proveedores, distribuidores, contratistas, franquiciadores y franquiciados del Grupo, así como los Estados y las corporaciones locales.

PROHIBICIÓN DE LA CORRUPCIÓN EN FRANCIA Y EN EL EXTRANJERO

Lagardère presta especial atención al respeto de los principios fundamentales de la OCDE en materia de corrupción. El Grupo prohíbe aceptar, ofrecer, prometer, conceder o solicitar pagos ilícitos u otros beneficios inducidos con vistas a cerrar o conservar una operación o cualquier otra ventaja ilegítima. De forma más general, el Grupo prohíbe toda forma de prácticas fraudulentas o actos de corrupción en sus relaciones con las instancias gubernamentales o las administraciones (en concreto, en el marco de sus actividades reguladas), los clientes o los proveedores.

Todos los Empleados deben observar las legislaciones y reglamentos aplicables en la materia y cumplir las exigencias específicas de los mercados públicos y otras operaciones con la administración.

CONFLICTO DE INTERESES

Todos los Empleados son susceptibles de encontrarse ante situaciones en las que su interés personal o el de personas físicas o jurídicas con las que están vinculados⁽¹⁾ o el de un familiar cercano⁽²⁾ podría ser contrario a los intereses del Grupo o tener apariencia de irregular.

Más allá de la necesidad de evitar verse inmersos en una situación que pueda generar un conflicto de intereses, los Empleados deberán informar a sus superiores en el caso de que se encuentren en una situación de conflicto de intereses real o potencial.

A título de ejemplo, pueden surgir conflictos de intereses cuando un Empleado o uno de sus familiares o amigos desempeña una actividad ajena al Grupo susceptible de cuestionar la lealtad o la independencia de juicio de este Empleado. Así podría ocurrir, por ejemplo, cuando el Empleado o uno de sus familiares realiza algún tipo de prestación a sociedades del Grupo, clientes o proveedores de Lagardère. Lo mismo sucedería si, en un mismo ámbito de actividad, un Empleado ocupara un puesto de administrador, directivo, asociado o cualquier otra responsabilidad significativa en terceras sociedades que trabajan o desean trabajar con el Grupo o en alguno de sus competidores, o bien si poseyera una participación financiera significativa en una empresa que tenga (o desee tener) relaciones comerciales importantes con el Grupo o que compita con él.

(1) La noción de vínculo se entiende como cualquier relación directa o indirecta entre un Empleado y un tercero (en especial un proveedor, un cliente, un socio, un competidor o cualquier otra persona con la que se hayan entablado relaciones profesionales) para quien dicho Empleado puede ser, a título enunciativo y no limitativo, empleado, consultor, directivo, consejero, accionista, socio, miembro de una asociación o cliente a título personal...

(2) A los efectos de este Código, por «familiar cercano» se entiende cónyuge o pareja, uno de sus hijos, el cónyuge o pareja de uno de sus hijos, hermanos y hermanas, cuñados o cuñadas, así como cualquier persona con la que conviva.

REGALOS Y OTROS BENEFICIOS

Los regalos corporativos o cualquier otro beneficio (por ejemplo: ocio, tarifas reducidas, prestaciones de servicios, etc.) están destinados a forjar relaciones sólidas entre socios.

Sin embargo, aceptar estos beneficios podría suscitar dudas sobre la capacidad para realizar juicios independientes que antepongan los intereses del grupo Lagardère. Los Empleados tienen, pues, un deber de honradez y les está prohibido solicitar regalos corporativos u otros beneficios. La aceptación de regalos corporativos u otros beneficios de parte de terceros o el ofrecimiento de dichos beneficios a terceros que mantienen relaciones con la empresa debe hacerse, llegado al caso, en las estrictas condiciones fijadas por las normas aplicables a cada una de las sociedades del Grupo o, en caso de no existir, respetando los siguientes tres principios:

- los regalos deben ser artículos de uso corriente y de una cuantía inferior al límite fijado por cada país y por los comités de Dirección de cada entidad;
- la pertinencia de los regalos a los Empleados, con independencia del destinatario, será comprobada por la Dirección;
- si el Empleado se encontrara en una situación de este tipo, debería advertir de ello a su superior jerárquico, quien tomaría la decisión de aceptar o no el regalo o el beneficio en cuestión.

CONTRIBUCIONES A ENTIDADES POLÍTICAS O RELIGIOSAS POR Y EN NOMBRE DE LAS SOCIEDADES DEL GRUPO

El Grupo, por medio de sus valores de independencia, siempre se ha distinguido por una posición de neutralidad en materia de política o de religión. Por lo tanto, el grupo Lagardère se abstiene de financiar partidos políticos o asociaciones cuyo objetivo sea favorecer a partidos políticos o a una religión, y de contribuir a campañas de candidatos a elecciones nacionales o locales.

Así, los Empleados no están autorizados a hacer contribuciones de índole política o religiosa en nombre del grupo Lagardère ni a obligar al Grupo a que las haga, ya sean contribuciones financieras directas o contribuciones que impliquen el uso de su jornada laboral, de las instalaciones del Grupo o de sus equipos, sean cuales sean.

INTERVENCIÓN DE INTERMEDIARIOS REMUNERADOS

La intervención de intermediarios remunerados puede resultar necesaria por las contribuciones que sus competencias pueden realizar al Grupo, pero ésta debe tener lugar en un marco claro y concreto que todo el mundo debe respetar. Esta intervención sólo está justificada si da lugar a prestaciones reales y efectivas desde el más estricto respeto de las leyes y reglamentos.

Los Empleados velarán por que el intermediario o intermediarios intervengan únicamente en el marco descrito más arriba, asegurándose de que el procedimiento sea objeto de un contrato formal y en condiciones tales que el intermediario no sea susceptible de pedir responsabilidades al Grupo; velarán también por destinar una remuneración como contrapartida de los servicios que se hayan prestado de forma efectiva y de conformidad con las estipulaciones del contrato.

INSTAURACIÓN DE UNA POLÍTICA DE COMPRAS RESPONSABLES

Con el fin de integrar criterios medioambientales (como también sociales y éticos) relativos al ciclo de vida de los productos y servicios en las decisiones de compra y las adquisiciones (procesos de ofertas) de productos o servicios, Lagardère elaboró en 2005 una política de desarrollo sostenible (anexo a la Política de Compras del Grupo) destinada a sus proveedores principales.

PROMOVER LOS PRINCIPIOS DE ESTE CÓDIGO ENTRE LOS SOCIOS EXTERNOS

El Grupo se compromete a promover los principios mencionados anteriormente y a difundirlos con motivo de la firma de contratos con terceros que intervengan en las actividades del Grupo: proveedores, suministradores y contratistas, entre otros. También insta a sus proveedores, suministradores y contratistas a que compartan principios similares a los contenidos en el presente Código.

4

RELACIONES CON LOS CLIENTES

La base del éxito de Lagardère es el respeto y la satisfacción de sus clientes. Esta voluntad de satisfacer a sus clientes debe ser, pues, una de las grandes prioridades del Grupo. Su pervivencia y su crecimiento dependen de ello. Este éxito impone al conjunto de los Empleados una búsqueda permanente de la excelencia y una lealtad total hacia los clientes con vistas a crear y mantener relaciones sólidas y de confianza con ellos.

CALIDAD DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

El Grupo tiene como objetivo entablar con sus clientes relaciones estrechas y duraderas suministrándoles productos y servicios de calidad adaptados a sus necesidades y expectativas.

Por consiguiente, y con el fin de contribuir a este objetivo, se espera que todos los Empleados demuestren:

- una escucha atenta de las necesidades de los clientes, sin ideas preconcebidas, ni prejuicios, con el fin de poder anticiparse a sus demandas y expectativas y proponerles productos y servicios variados. De este modo, Lagardère contribuye específica y significativamente a la diversidad de la oferta cultural;
- un seguimiento intachable de los productos y servicios suministrados, así como una vocación permanente de innovación y mejora de la calidad y la seguridad de los productos y servicios ofrecidos;
- y, lo más importante, respeto por los intereses del cliente y la empresa.

Por lo tanto, el Grupo pretende controlar, evaluar y mejorar constantemente sus productos y servicios, así como sus procedimientos, para garantizar la calidad, la seguridad y la innovación en cada etapa del proceso de elaboración, de producción y de distribución de sus productos y servicios.

LEALTAD EN LA PUBLICIDAD Y LAS PROMOCIONES

Lagardère pretende establecer con sus clientes relaciones fundadas en el respeto y la confianza. Para conseguirlo, el Grupo presta una atención particular al respeto de los compromisos adquiridos con ellos y vela por suministrarles la información más veraz y leal posible.

A este respecto, Lagardère hace especial hincapié en el respeto estricto de los reglamentos aplicables en materia de publicidad y promociones.

En el ámbito concreto de los servicios de publicidad ofrecidos por el Grupo a sus clientes, los Empleados deberán conocer con exactitud los reglamentos aplicables en materia de transparencia y respetarlos en la relación económica entre Lagardère y sus clientes.

CONFIDENCIALIDAD

I. CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS SOBRE LOS CLIENTES Y LOS PROVEEDORES

Todos los Empleados están vinculados por el secreto profesional. Es su responsabilidad respetar los datos relativos a los clientes y proveedores con el fin de que estos no sean objeto de divulgación ni de un uso no autorizado o inapropiado.

II. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN PRIVILEGIADA SOBRE EL GRUPO

Lagardère se compromete a respetar el principio de igualdad en relación con la información a terceras partes.

La información confidencial a la que tienen acceso los Empleados en el marco de su actividad profesional o simplemente como depositarios debe seguir siendo confidencial mientras no haya sido publicada por el Grupo o un tercero, de conformidad con la Política sobre operaciones con títulos de Lagardère SCA por parte de los Empleados del Grupo, y la Política local relativa al uso de los sistemas de información.

Se considerará que una información no es pública hasta que no se haya transmitido:

- en un comunicado de prensa oficial, a través de una agencia de prensa o un servicio de noticias o un diario de gran tirada;
- en un documento público registrado en una autoridad de tutela (como el Documento de referencia de Lagardère SCA depositado ante la Autoridad de los mercados financieros de Francia);
- en una audioconferencia pública que los inversores puedan seguir por teléfono o a través de Internet;
- en las redes sociales, ya sean gestionadas por la empresa o privadas;
- en documentos enviados a los accionistas, como por ejemplo una memoria anual, un folleto, etc.;
- y hasta que no haya pasado un lapso de tiempo suficiente para que dicha información haya podido ser asimilada por el mercado.

Por el contrario y a título de ejemplo, una información suministrada a un periodista o durante un congreso externo o durante una reunión con analistas financieros no deja de ser privilegiada hasta que no se haya difundido el comunicado de prensa o la nota financiera correspondiente. Si se suministrara información a un tercero, el Grupo podría verse obligado a hacerla pública inmediatamente.

No se puede utilizar ni difundir dicha información confidencial (en especial con vistas a realizar una operación con instrumentos financieros; véase más adelante) salvo autorización expresa y por escrito de Lagardère u salvo obligación impuesta por la ley, excepto en los casos siguientes:

- cuando otros Empleados, habiendo sido fehacientemente informados del carácter confidencial de la información, necesitan conocerla en el marco de sus responsabilidades;
- o bien cuando personas ajenas al grupo Lagardère (como auditores, abogados u otros consultores), habiendo firmado los compromisos de confidencialidad apropiados, tienen:
 - necesidad de estar informados en el marco de un mandato específico o de una misión confiada por el Grupo;
 - una razón comercial o jurídica válida para recibirla.

El concepto de información confidencial abarca cualquier información (o conjunto de informaciones) no pública que podría ser utilizada por los competidores de Lagardère o bien ser perjudicial para el Grupo, para sus socios o para sus clientes si fuera difundida. Abarca también la información explícitamente identificada como confidencial y, de forma más general y con carácter no limitativo, los elementos relacionados con:

- la propiedad intelectual del Grupo (en especial los conocimientos técnicos, las marcas, la propiedad literaria y artística, etc.);
- su actividad;
- sus datos financieros (en especial los planes estratégicos y financieros y las previsiones de resultados);
- sus planes de marketing y comerciales;
- sus bases de datos;
- sus expedientes;
- los datos sobre sus trabajadores;
- sus informes no publicados, así como los datos que le hayan sido confiados por sus socios y clientes.

Todos los Empleados deben seguir preservando la confidencialidad de la información, incluso después de haber dejado su empleo en el grupo Lagardère.

5

RESPETO A LOS ACCIONISTAS

El Grupo pretende actuar respetando a sus accionistas y se esfuerza por merecer su confianza. A este respecto, Lagardère trabaja no sólo para alcanzar un nivel óptimo de valoración patrimonial, sino también para proteger lo mejor posible su propio patrimonio.

El deber de lealtad y la transparencia para con la empresa se hace extensivo a los accionistas del Grupo.

VALORACIÓN PATRIMONIAL

El grupo Lagardère tiene como objetivo garantizar la rentabilidad de la inversión de sus accionistas buscando constantemente conseguir resultados operativos sobresalientes en sus sectores de actividad sin renunciar a sus objetivos de valoración patrimonial a corto, medio y largo plazo. La consecución de un nivel de beneficios suficiente es indispensable para la pervivencia y el desarrollo de la empresa, ya que permite sobre todo responder a sus necesidades de inversión.

RESPETO AL PATRIMONIO Y A LAS MARCAS DE LA EMPRESA

La lealtad para con los accionistas se manifiesta especialmente en el respeto del patrimonio y las marcas del Grupo.

I. PROTECCIÓN Y UTILIZACIÓN ADECUADAS DE LOS ACTIVOS DEL GRUPO LAGARDÈRE

Como regla general, todas y cada una de las personas que forman el Grupo, a todos los niveles, deben velar por la salvaguardia y el uso eficaz y adecuado de los activos de Lagardère en el marco de sus funciones. Se deben tomar todas las medidas necesarias para preservar los activos del Grupo. La propiedad intelectual figura entre los activos más preciados de Lagardère, de tal forma que el Grupo se ha fijado como objetivo establecer, proteger, mantener y defender los derechos constitutivos de su propiedad intelectual. Así pues, se prohíbe realizar copias de bienes protegidos por derechos de terceros o utilizarlos ilegalmente.

De forma más general, todos los Empleados deben permanecer vigilantes para evitar daños, usos indebidos, robos, desviaciones de fondos o destrucciones de los bienes del Grupo.

II. OPORTUNIDADES Y RECURSOS DEL GRUPO LAGARDÈRE

Los Empleados deben utilizar los recursos del Grupo (bienes, información, recursos diversos) exclusivamente en el marco de sus funciones y no deben sacar provecho o beneficio personal de oportunidades relacionadas con el puesto que ocupan en el Grupo.

No se debe desacreditar el buen nombre y la reputación de Lagardère y no se debe competir con la compañía, ni directa ni indirectamente.

TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA

El Grupo se esfuerza por suministrar a sus accionistas y a la comunidad financiera una información inteligible, pertinente y fiable y atiende sus demandas fundamentalmente a través del Comité Consultivo de Accionistas. Además, vela por el respeto escrupuloso de los reglamentos bursátiles y traduce fielmente sus operaciones en sus cuentas.

Es absolutamente necesaria una colaboración leal con los auditores. Es importante no cometer ningún acto que pueda inducirles a engaño en el marco de sus funciones.

En lo que respecta a la exactitud de sus publicaciones, Lagardère se compromete a publicar regularmente noticias y a suministrar informes, información financiera y otros datos a las diferentes autoridades de tutela y de mercado, en especial a la Autoridad de los mercados financieros de Francia.

Los datos que se difundan de este modo deben respetar todas las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, deben ser exactos y no deben omitir ningún hecho relevante. Las personas que intervienen en estas labores deben trabajar con la máxima atención.

De forma más general, los comunicados públicos del Grupo deben ser aprobados por los responsables correspondientes antes de su difusión y, en lo que respecta a los acontecimientos cuya importancia es significativa para el Grupo, dichos comunicados deben ser aprobados por la Dirección de Recursos Humanos y Comunicación del Grupo que, llegado el caso, podrá consultar a los directivos correspondientes.

Los Empleados que intervienen directa o indirectamente en la preparación de los informes o la información que debe ser difundida, o que se comunican regularmente con la prensa, los inversores y los analistas en relación con el grupo Lagardère, deben asegurarse de que los informes y los datos en cuestión son completos, veraces, oportunos, precisos y comprensibles y que respetan las exigencias de los reglamentos en vigor. Lo anterior se aplica a toda la información pública, las declaraciones orales, las presentaciones visuales, las conferencias de prensa, así como los anuncios de prensa sobre el Grupo, sus resultados financieros y otros temas similares.

Toda operación financiera y contable debe registrarse debida y correctamente, sin tratamientos fraudulentos, y las partidas deben justificarse con documentos apropiados y veraces.

OPERACIONES CON INSTRUMENTOS FINANCIEROS

En determinadas circunstancias, los Empleados pueden tener conocimiento de informaciones confidenciales sobre alguna de las sociedades del Grupo, o sobre una sociedad con la que Lagardère tiene relaciones comerciales, que en esos momentos no son conocidas por los inversores. Si una información de este tipo fuera de naturaleza tal que pudiera tener un efecto significativo sobre la cotización bursátil de los títulos de un emisor, los Empleados del grupo Lagardère que se hallaran en posesión de dicha información no deberán realizar ninguna operación (compra, venta, canje, suscripción, etc.) con los instrumentos financieros de ese emisor, ni transmitir esa información a otra persona que pudiera beneficiarse de ella, de conformidad con la política sobre información privilegiada.

6

COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD CIVIL

DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL Y CULTURAL DE LOS PAÍSES DONDE EL GRUPO ESTÁ IMPLANTADO

El Grupo desea que sus actividades contribuyan a la mejora de las condiciones de vida y el bienestar de los ciudadanos en los países en los que está implantado.

Así pues, tiene como objetivo participar en el desarrollo económico y social de los países en los que ejerce su actividad.

El grupo Lagardère pretende, además, intervenir en la vida de la sociedad civil, en especial por medio de iniciativas educativas, culturales y deportivas o acciones que tengan como objetivo ayudar a los ciudadanos en sus países de residencia.

ALIANZAS Y MECENAZGO

El Grupo apuesta por las alianzas y el mecenazgo y la elección de los proyectos se deja al criterio de las direcciones generales de las filiales del Grupo, siempre que estos proyectos no entren en contradicción con la política de comunicación del Grupo, no sean redundantes con una iniciativa de apoyo ya aprobada por otra sociedad del Grupo o por la Dirección General de Lagardère SCA, y no sean contrarios a las disposiciones relativas a las relaciones con los socios.

Con el fin de evitar cualquier situación de conflicto de intereses, todos los Empleados deberán abstenerse de utilizar el mecenazgo en beneficio de personas físicas o jurídicas con las que tengan vínculos o relaciones de parentesco.

7

MEDIO AMBIENTE

El grupo Lagardère considera que el respeto y la preservación del entorno natural plantean retos de primer orden en el siglo XXI. Desde hace décadas, este entorno natural sufre daños irreversibles. Por consiguiente, las sociedades actuales y futuras deben y deberán enfrentarse a numerosos retos medioambientales, como la conservación de los recursos naturales, la lucha contra el cambio climático, la preservación de la biodiversidad o incluso la reducción de la contaminación y los residuos. En este contexto, Lagardère se compromete a mejorar sus actividades en una lógica continua de desarrollo sostenible.

RESPECTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE

Como actor económico responsable, Lagardère vela por que el desarrollo y el crecimiento de sus actividades no entren en modo alguno en conflicto con la protección del entorno natural. Así, con independencia del país en el que trabaje, el Grupo se compromete en todas sus actividades a respetar escrupulosamente los reglamentos internacionales, nacionales y locales en vigor sobre esta materia.

RECONOCER Y ASUMIR LA RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL

El medio natural tiene la consideración de bien común de la humanidad, por lo que las cuestiones medioambientales requieren un enfoque sistémico, colectivo y transversal. El grupo Lagardère interviene en este enfoque global asumiendo plenamente la responsabilidad de las huellas ecológicas que se derivan de sus actividades, productos y servicios. Para ello, el Grupo pone en marcha iniciativas destinadas a reducir al mínimo el impacto de sus actividades en el medio ambiente. Lagardère espera también que sus Empleados tomen conciencia de estos retos y los integren en la realización de su trabajo. Así, es responsabilidad de cada Empleado, dentro de los límites de sus funciones, contribuir a los compromisos del Grupo respetando la reglamentación aplicable, así como sus políticas en materia de respeto del medio ambiente.

PROMOVER PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES FUNDAMENTALES

Consciente de que una parte de su patrimonio depende del respeto del entorno natural, y con vistas a mitigar los riesgos y repercusiones medioambientales de sus actividades, el grupo Lagardère se esfuerza por desarrollar sus actividades integrando principios de gestión medioambiental interrelacionados, en especial: la concienciación sobre el cambio climático, la eficiencia ecológica de la cadena de producción y la gestión de los ciclos de vida útil.

DECLARACIÓN DE CONFIRMACIÓN

Por favor, rellene este formulario y remítaselo al responsable de Recursos Humanos de su empresa.

El abajo firmante, _____

empleado de la empresa _____
perteneciente al grupo Lagardère,

declara haber recibido y leído el Código Deontológico del Grupo.

En: _____

A: _____

Firma