

**CODE DE
CONDUITE**

**DES
AFFAIRES**



FNAC DARTY



Crédits images – Tous droits réservés

© Denis Allard - Agence Rea : pages 1 / 9 / 14 / 15 / 25 / 27

© Fnac Darty : pages 5 / 6 / 7 / 10 / 16 / 17 / 21 / 28

© Fnac Luxembourg : page 22

© Vanden Borre : pages 12 / 20

Sommaire

01. NOS PRINCIPES ÉTHIQUES DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES

02. LE RESPECT DE LA PERSONNE

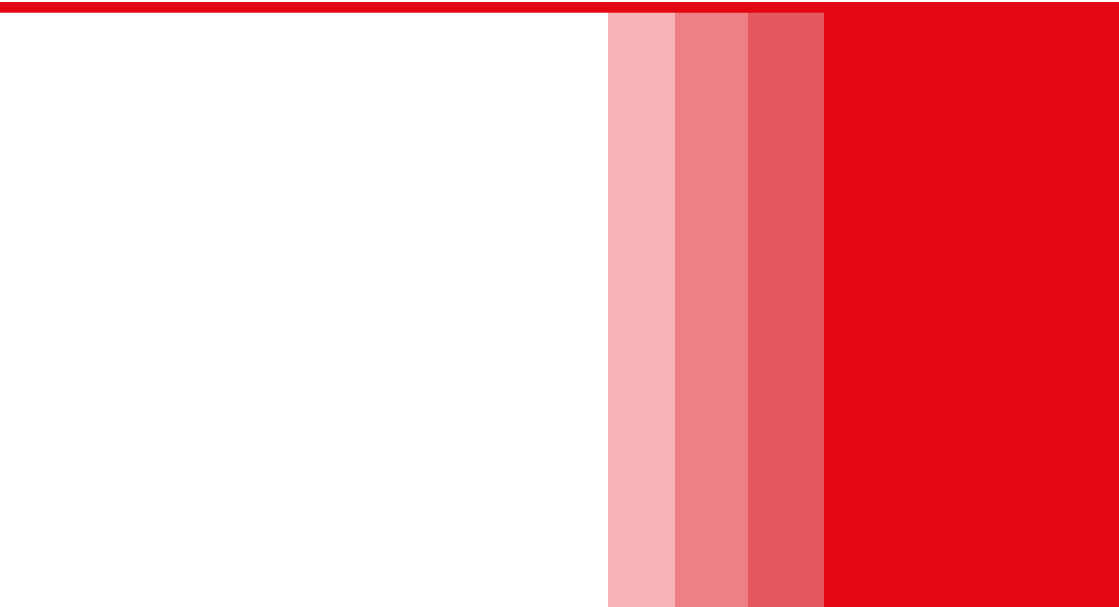
03. LE RESPECT DES BIENS DE L'ENTREPRISE

04. LE RESPECT DES RÈGLES DU COMMERCE

05. LA RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉALE

06. LA DIFFUSION ET LE SUIVI DE L'APPLICATION DU CODE

07. LA CHARTE FOURNISSEURS



Préface

Respect, loyauté et transparence sont au cœur de l'action quotidienne du Groupe Fnac Darty. Nous attachons une importance particulière à faire vivre nos valeurs dans nos relations avec nos salariés, nos fournisseurs, nos clients, nos partenaires et nos actionnaires. Nous les portons auprès de l'ensemble des parties prenantes de nos activités dans l'ensemble des pays où nous sommes implantés.

Notre code de conduite des affaires a pour objectif de réaffirmer ces principes fondamentaux qui doivent régir les comportements de chacun d'entre nous dans son cadre professionnel, à titre individuel comme collectif.

Notre code de conduite traduit plusieurs grands standards internationaux dans le domaine de l'éthique, de la lutte contre la fraude et la corruption et de la responsabilité sociale et environnementale : ils constituent pour nous un socle de références communes, simples à partager.

En formalisant ainsi les engagements du Groupe, nous souhaitons garantir à l'entreprise une croissance pérenne et développer le sentiment de fierté et d'appartenance de ses collaborateurs.

Il appartient à chacun d'entre nous, dans toutes les entités qui constituent le Groupe, de défendre ces principes auxquels nous croyons. Ils nous permettront de maintenir, dans la durée, la relation de confiance sur laquelle le Groupe Fnac Darty s'appuie dans son quotidien avec ses collaborateurs, ses fournisseurs, ses clients, ses partenaires et ses actionnaires.

Tout manquement dans le respect des règles du Code de Conduite des Affaires pourra faire l'objet de sanctions tel que prévu dans les règlements intérieurs des différentes entités du Groupe.

Aussi, je compte sur chacun d'entre vous pour les faire vivre dans l'exercice de vos fonctions.

Enrique Martinez
Directeur Général Fnac Darty

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

NOS PRINCIPES ÉTHIQUES DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES

01.

Le Groupe Fnac Darty veille à se comporter de manière responsable et intègre.

Avoir en toutes circonstances une approche éthique des affaires est un gage de pérennité et de confiance de la part de nos partie-prenantes.

Nos principes sont :

- Agir avec intégrité et sens de la responsabilité
- Respecter les lois et réglementations
- Respecter la dignité et les droits de chacun
- Respecter la vie privée et les données personnelles
- Agir dans le respect de l'environnement naturel
- Faire usage des biens et des ressources de l'entreprise dans le souci de l'intérêt du Groupe et de ses actionnaires
- Encourager nos collaborateurs dans leurs initiatives solidaires et de développement durable
- Respecter la confidentialité des affaires





02. LE RESPECT DE LA PERSONNE

2.1 PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le Groupe Fnac Darty accorde une grande importance au respect de la personne : il porte ainsi une attention toute particulière aux lois, règlements et normes internationales en matière de responsabilité sociale qui ont pour objet de protéger la sécurité, la dignité et l'intérêt de nos clients, de nos collaborateurs et des communautés avec lesquelles nous sommes en relation.

Le respect des droits humains mobilise toute notre vigilance concernant le refus du travail des enfants et du travail dissimulé ou forcé.

Au-delà du rejet de toute discrimination, le respect de la dignité des personnes passe aussi par la promotion de la diversité sociale et la protection de la vie privée afin d'offrir à chaque collaborateur un cadre de travail épanouissant.

L'attention que nous portons à la personne appelle, bien-sûr, au respect de son environnement et de la communauté à laquelle elle appartient, ce qui nous impose au quotidien une démarche d'engagement social et environnemental.

2.2 LE RESPECT DE LA DIVERSITÉ ET LE REFUS DE LA DISCRIMINATION

La discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes notamment en raison de leur origine, de leur religion, de leur genre, de leur handicap, de leur âge ou de leur appartenance syndicale ou politique.

Notre Groupe encourage la diversité, source de richesse humaine, et entend traiter toute personne avec équité.

A ce titre, il refuse toute forme de discrimination et s'engage à favoriser la diversité en créant un environnement où chacun, quel qu'il soit, a l'opportunité de s'épanouir professionnellement et personnellement..

2.3 LA PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT

Le harcèlement moral et/ou sexuel se manifeste par des comportements, des paroles ou des actes répétés et hostiles qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne et peuvent conduire à de graves situations de souffrance.

Le Groupe Fnac Darty entend offrir un cadre professionnel où la dignité de chaque collaborateur est reconnue et respectée. Le Groupe compte de surcroît sur la vigilance de chaque collaborateur pour alerter sa hiérarchie ou la direction des ressources humaines en cas de situation de harcèlement moral et/ou sexuel connue.

2.4 L'INTERDICTION DU TRAVAIL DISSIMULÉ OU FORCÉ

Le travail dissimulé est constitué par le fait de ne pas déclarer officiellement une personne qui travaille dans l'entreprise.

Le travail forcé est défini comme un travail qui est exercé sous la contrainte ou la menace.

Ne pas déclarer un employé revient à le priver de ses droits et à priver la collectivité des cotisations sociales associées à son travail. Attentif aux droits de ses collaborateurs et entendant contribuer à la vie économique et sociale des pays où il est présent, notre Groupe s'engage à ne pas recourir au travail dissimulé.

Forcer une personne à travailler porte atteinte à sa liberté et à sa dignité. Si le Groupe Fnac Darty avait connaissance du fait qu'un de ses fournisseurs et prestataires de services ait recours à des employés travaillant sous la contrainte ou la menace, il refuserait ou cesserait immédiatement toute relation avec celui-ci.



02. LE RESPECT DE LA PERSONNE

2.5 LA PROTECTION DE LA SANTE ET LA SECURITE DE NOS COLLABORATEURS ET CLIENTS

Une entreprise qui accueille du public doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer sa sécurité et protéger sa santé. Elle doit prendre des dispositions similaires à l'égard de ses collaborateurs et tout particulièrement à l'égard de ceux dont le métier peut présenter un risque professionnel.

Protéger la santé des collaborateurs et des clients dans nos établissements est une priorité. Notre Groupe se conforme aux règles nationales d'hygiène et de sécurité et veille à ce que chaque collaborateur les respecte.

2.6 LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES DE NOS COLLABORATEURS ET CLIENTS

Notre Groupe s'engage à respecter la confidentialité des données personnelles et prendra toutes les mesures appropriées pour garantir la sécurité et la protection de ces données. Notre Groupe se conforme aux dispositions nationales de chaque pays ainsi qu'aux règlements Européens en matière de protection des données personnelles.

Des données à caractère personnel ne peuvent être collectées qu'à des fins légitimes et proportionnées. Elles ne peuvent être utilisées qu'aux fins pour lesquelles elles ont été initialement recueillies dans le cadre d'une information transparente et ne doivent pas être conservées au-delà du délai autorisé par la loi.

2.7 LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

La liberté d'association et le droit de négociation collective ont pour but de permettre aux employés de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier afin de pouvoir faire valoir collectivement leur point de vue au sein de l'entreprise. L'Organisation Internationale du Travail et le Pacte International relatif aux droits civils et politiques invitent à la création d'organisations représentatives.

En conformité avec les lois des pays où il est implanté, notre Groupe permet la liberté d'association de ses employés et encourage leur libre expression et le dialogue au sein de l'entreprise sur les questions relatives aux conditions d'exercice de leurs activités





LE RESPECT DES BIENS DE L'ENTREPRISE

3.1 PRINCIPES GÉNÉRAUX

Un certain nombre de règles légales ont pour objet spécifique de protéger ceux qui font confiance à l'entreprise et tout particulièrement ses collaborateurs et ses actionnaires.

Certains collaborateurs, en raison des responsabilités ou des fonctions qui leur sont confiées, engagent par leurs décisions ou leur comportement l'avenir de l'entreprise.

Le respect des biens collectifs du Groupe appelle de leur part une vigilance toute particulière sur la protection du patrimoine social, économique ou immatériel qui est placé sous leur responsabilité.

La confiance qui leur est accordée leur impose un respect rigoureux des lois ou règles relatives à la prévention de l'abus de bien social, du délit d'initié et de la fraude.

3.2 LA PRÉVENTION DE L'ABUS DE BIEN SOCIAL

L'abus de bien social consiste, au détriment des collaborateurs et des actionnaires, à faire un usage délibéré des biens de l'entreprise, ou des pouvoirs qu'elle a conférés, contrairement aux intérêts de la société et /ou dans un intérêt personnel.

Pour protéger le bien collectif de l'entreprise, notre Groupe s'attache à prendre toutes dispositions nécessaires, y compris en terme de contrôle, pour éviter les abus de biens sociaux.

3.3 LA VIGILANCE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêts naît d'une situation où l'intérêt personnel et l'intérêt de l'entreprise sont en concurrence.

Il y a conflit d'intérêts lorsqu'un collaborateur ou l'un de ses proches ou alliés est susceptible de tirer profit personnel d'une transaction menée pour le compte d'une société du Groupe, avec ses clients ou fournisseurs notamment. Il en va de même si un salarié tente de retenir ou de faire retenir, notamment comme fournisseur, une entreprise dans laquelle lui-même ou un proche ou allié possède, directement ou indirectement un intérêt matériel ou moral.

Les collaborateurs sont invités à éviter toute situation qui laisserait penser qu'ils pourraient privilégier leur intérêt personnel, ou celui de leurs proches, sur celui de l'entreprise. Si, malgré eux, une telle situation se présentait, ils sont conviés à en faire part aussitôt et sans réserve à leur hiérarchie.

Pour en savoir plus, veuillez-vous référer à la charte de prévention des conflits d'intérêts du Groupe :

https://www.fnacdarty.com/wp-content/uploads/2021/01/Charte_Prévention_Conflit_intérêt.pdf



03.

LE RESPECT DES BIENS DE L'ENTREPRISE

3.4 LE CONTRÔLE DU DÉLIT D'INITIÉ

Le délit d'initié est le fait d'utiliser à titre personnel ou de communiquer à un tiers, une information privilégiée connue dans l'exercice de ses fonctions dans le but d'en générer un profit. Au sein d'une entreprise, le délit d'initié peut prendre la forme d'un achat ou d'une vente d'actions de l'entreprise après avoir eu connaissance d'une information privilégiée, mais avant que celle-ci ne soit disponible publiquement.

Afin de prévenir la survenance de délits d'initiés, le Groupe Fnac Darty a mis en place des mesures de protection des informations privilégiées.

Lorsque les collaborateurs détiennent des informations privilégiées, ils doivent :

- S'abstenir de les communiquer à des tiers et d'intervenir sur les titres émis par Groupe Fnac Darty, notamment en vue de respecter la législation sur les délits d'initiés
- Préserver leur confidentialité afin d'en éviter la divulgation fortuite.

3.5 LA RIGUEUR DANS L'ÉTABLISSEMENT DES ÉTATS FINANCIERS

Toute société est soumise à l'obligation de tenir une comptabilité rigoureuse qui reflète très exactement la nature et les montants des transactions commerciales et financières qu'elle effectue. Cette obligation légale permet de rendre compte fidèlement aux actionnaires de l'activité de l'entreprise et de maintenir avec eux une relation de confiance. Cette obligation est également le corollaire d'un strict respect de nos obligations déclaratives dans chacun des pays où nous opérons.

Ainsi, et pour mémoire, chaque collaborateur est responsable dans le cadre de son activité professionnelle du fait que toute opération commerciale ou financière dont il a la charge soit documentée, conformément aux règles internes de l'entreprise, correctement approuvée et affectée au poste comptable approprié de telle sorte qu'elle reflète très exactement les activités commerciales et financières.

A ce titre, les collaborateurs managers du Groupe prennent connaissance de la charte de contrôle interne du Groupe et participent au bon fonctionnement et à l'amélioration continue du dispositif de contrôle interne au sein de leur entité.

3.6 LES DILIGENCES DANS LES ACQUISITIONS, PARTICIPATIONS ET PARTENARIATS

Dans son développement, une entreprise peut être conduite à acquérir des sociétés, à prendre des participations minoritaires ou à s'associer en vue de mettre en place un partenariat. Ce faisant, l'entreprise devient juridiquement responsable de l'entité acquise et coresponsable dans les partenariats auxquels elle participe.

Au sein du Groupe, ces opérations font partie de la stratégie de développement. Ces actions qui s'appuient toujours sur des évaluations économiques et financières rigoureuses doivent être accompagnées d'une analyse portant sur l'intégrité au regard de l'environnement légal.

3.7 LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES DE L'ENTREPRISE

Les informations confidentielles d'une entreprise font partie de son patrimoine économique. Considérées comme stratégiques, elles peuvent être déterminantes au regard de son développement. La communication, fortuite ou intentionnelle, de telles données peut avoir de graves conséquences sur l'entreprise.

Conscients de l'importance de certaines données, ce qui leur est précisé dans leur contrat de travail, les collaborateurs du Groupe sont invités à prendre toutes les mesures nécessaires afin de sécuriser les informations sensibles de l'entreprise.

Ces dispositions sont rappelées aux collaborateurs notamment dans la charte informatique du Groupe.

3.8 LA PRÉSERVATION DE LA RENOMMÉE ET DE L'IMAGE DE NOS MARQUES SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

Le Groupe Fnac Darty a marqué sa volonté d'être actif sur les espaces de discussion participatifs, notamment par la création de réseaux communautaires internes et par sa présence sur les réseaux sociaux "classiques" ou externes.

La renommée et l'image des marques du Groupe Fnac Darty sont un patrimoine commun à préserver. Cela impose, pour chacun, une pratique responsable des médias sociaux tant internes, qu'externes.

A ce titre, les représentants du Groupe expressément habilités à communiquer au nom et pour le compte des marques du Groupe Fnac Darty sur les réseaux sociaux tant internes, qu'externes s'engagent à proscrire tous comportements de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de l'entreprise et à veiller à la cohérence des messages publiés.

Par ailleurs, le Groupe Fnac Darty invite l'ensemble de ses collaborateurs qui s'expriment à titre privé sur les réseaux sociaux ou les réseaux communautaires internes à respecter les principes et la valeur de nos marques.

A ce titre, le Groupe Fnac Darty rappelle que ses collaborateurs sont soumis à un devoir de réserve, de confidentialité et de loyauté. Ce sont des éléments dont ils ont pris connaissance à travers la charte informatique du Groupe à laquelle ils doivent se conformer. Ils doivent, en outre, respecter la loi et éviter tous comportements inappropriés.



04. LE RESPECT DES RÈGLES DU COMMERCE

4.1 PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les règles du commerce ont pour objet de protéger les droits des clients et autres acteurs économiques.

La loyauté et la transparence dans nos pratiques commerciales garantit une compétitivité qui s'appuie uniquement sur la recherche de l'offre des meilleurs produits et services au meilleur prix.

Au sein du Groupe, le respect des règles du commerce est autant dicté par la volonté de se conformer aux lois que par le souci de témoigner à nos clients et aux actionnaires qui nous soutiennent notre ambition de respecter des standards d'éthique dans la conduite de nos affaires.

4.2 LA CORRUPTION

La Corruption est le fait de permettre, proposer ou offrir, solliciter ou recevoir, directement ou indirectement tout avantage indu, monétaire ou autre, à un tiers ou de la part d'un tiers afin que celui-ci, en violation de ses obligations, agisse ou s'abstienne d'agir en vue de l'obtention ou la conservation d'un marché, ou de tout autre avantage indu dans la conduite d'une affaire.

Notre Groupe attache la plus grande vigilance aux fins de ne pas tolérer ce type d'agissements en son sein ou dans ses relations avec des tiers.

4.3 LE RESPECT DE LA NEUTRALITÉ POLITIQUE

Si notre Groupe intervient dans le débat public autours des ses marchés culturels, nous proscrivons les financements politiques, syndicaux, culturels ou charitables effectués en vue d'obtenir des avantages matériels, commerciaux ou personnels directs ou indirects.

Nous respectons les réglementations nationales et internationales en matière de corruption directe ou indirecte.

4.4 LES PARRAINAGES, MÉCÉNATS D'ENTREPRISE ET DONS AUX OEUVRES CARITATIVES

Le parrainage d'événements culturels ou autres fait partie des moyens de communication importants d'une entreprise. Par ce biais, elle peut faire connaître ses valeurs et renforcer son image.

Ces actions sont gouvernées par des principes d'intégrité et dépourvues de toute attente de retour sous forme d'avantage indu.

4.5 LA LOYAUTÉ DANS LES RELATIONS AVEC LES CONCURRENTS

Nous croyons à la concurrence libre, ouverte et loyale, facteur de progrès économique et social s'exerçant tant sur les prix que sur la qualité et l'étendue de l'offre du consommateur et client final.

Les pratiques anticoncurrentielles visent à diminuer ou à supprimer le principe de concurrence loyale entre entreprises d'un même secteur.

Nous entendons nous conformer strictement aux réglementations applicables en matière de concurrence dans l'Union européenne et sur chaque marché où le Groupe exerce une activité.

4.6 LES CADEAUX ET SOLLICITATIONS DIVERSES EN PROVENANCE DES FOURNISSEURS ET TIERS

L'intégrité et l'indépendance de tous les collaborateurs vis-à-vis des fournisseurs et des tiers sont des principes intangibles acceptés par tous.

Tout collaborateur est invité à se poser la question de savoir si un cadeau, une invitation ou faveur reçu ou offert, ne crée pas une obligation de celui qui reçoit vis-à-vis de celui qui offre.

L'acceptation de ces cadeaux et sollicitations est encadrée par une procédure interne notamment à travers la charte Cadeaux et Avantages.





4.7 LES PAIEMENTS DE FACILITATION

Les paiements de facilitation sont des paiements officieux que l'on verse pour faciliter ou accélérer certaines formalités administratives telles que les demandes de permis ou les passages en douane.

Notre Groupe s'interdit d'effectuer tout paiement de facilitation que les lois locales les autorisent ou non.

4.8 LA VIGILANCE SUR LE RISQUE DE BLANCHIMENT D'ARGENT

Le blanchiment d'argent est un acte par lequel un individu ou une société réintègre dans le circuit financier légal de l'argent provenant d'activités illégales (trafic de drogue, fraude fiscale, corruption, etc).

Les entreprises non financières peuvent être complices d'actes de blanchiment lorsque la vente d'un bien ou d'un service se fait dans le cadre d'une opération de blanchiment.

Soucieux de respecter la loi en matière de blanchiment, le Groupe appelle ses collaborateurs à porter une attention particulière aux transactions qui leur paraîtraient suspectes et d'en avertir leur Direction en cas de doute.

4.9 LA VIGILANCE SUR LES PRINCIPES D'EQUITE ET DE LOYAUTE DANS NOS RELATIONS AVEC NOS PARTENAIRES

Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils se conforment aux principes définis dans ce Code de Conduite des Affaires quant au respect des personnes, des biens et des règles du commerce.

Ce Code est annexé aux conventions et contrats qui formalisent notre relation commerciale.

Le Groupe met en œuvre des démarches de vérification et ne travaille pas sciemment avec des partenaires ne partageant pas ces principes essentiels.

LE RESPECT DES RÈGLES DU COMMERCE

04.

Le Groupe FNAC DARTY s'assure avant toute contractualisation de la probité du partenaire avec lequel il souhaite engager une relation commerciale.

Par ailleurs, Fnac Darty s'assure que ses partenaires :

- Sont sélectionnés selon des critères objectifs
- Fournissent des prestations réelles et conformes à la loi
- Bénéficient de conditions contractuelles équitables
- Sont exempts d'un passif de corruption dans le pays d'exécution de la prestation

Soucieux de protéger l'intégrité et le respect des règles du commerce dans toutes ses activités, le Groupe attend de ses partenaires un comportement intègre et en conformité avec ses propres principes, notamment avec ceux contenus dans le présent code de conduite des affaires.

4.10 L'INTÉGRITÉ DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES PUBLIQUES

La contribution constructive et transparente à l'élaboration des politiques publiques sur les sujets pertinents liés aux activités du Groupe est une démarche continue. Cette contribution vise à enrichir la réflexion des décideurs publics.

D'une manière générale, les activités contributives mises en œuvre par le Groupe sont développées en cohérence avec ses principes d'actions stratégiques, ses politiques de développement durable et de responsabilité sociale, sociétale et environnementale.

Le Groupe Fnac Darty, s'engage à faire preuve d'intégrité et de probité dans toutes ses relations avec les pouvoirs publics, agents et organismes publics, et ce, quels que soient la situation ou l'intérêt défendu.



LE SCHÉMA DE DÉCISION

J'IDENTIFIE

J'ÉVALUE

1

**EST-CE-QUE J'IDENTIFIE
UN PROBLÈME ÉTHIQUE DANS
CETTE SITUATION ?**

Vous a-t-on demandé de faire quelque chose qui ne vous semble pas être correct ?

Êtes-vous dans une situation qui vous semble être proscrite ?

Pensez-vous qu'un collègue, un client ou un fournisseur fasse quelque chose d'illégal ou contraire à l'éthique ?

2

DOIS-JE AGIR ?

Posez le problème :

Quel est le problème qui vous préoccupe et quelle est sa gravité ?
Dans quelle mesure êtes-vous certain que cela se produise ou est susceptible de se produire ?
Pourquoi est-ce un problème ?

Parlez-en à une personne de confiance : un collègue ou un responsable et voyez ce qu'il en pense.

Faites le test "j'évalue " ci-après

FAITES LE TEST J'ÉVALUE

OUI ?

NON ?

Est-ce légal ?



Est-ce conforme aux principes éthiques énoncés dans le Code de Conduite des Affaires du Groupe ?



Serais-je serein d'expliquer ce que j'ai fait à mes collègues, à ma famille et à mes amis ?



Serais-je à l'aise si mes intérêts étaient connus par d'autres personnes (collègues, manager) ?



Les personnes impliquées ou moi-même, n'avons personnellement rien à gagner de la situation ?



Le Groupe Fnac Darty serait-il à l'aise si la situation paraissait dans les médias ?



Si vous répondez **"OUI"** à toutes les questions ci-dessus, cela ne pose peut-être pas de problème (passez au point 4)

Si vous répondez **"NON"** à l'une des questions, vous devez aller plus loin (passez au point 3)

JE DÉCIDE



3

QUE DOIS-JE FAIRE ?

Si vous avez répondu **"NON"** à l'une des questions, il est possible que le Code de Conduite soit enfreint. Dans ce cas-là, parlez-en à votre hiérarchie / aux RH ou de manière confidentielle en exerçant votre droit d'alerte par la ligne web dédiée :

<https://report.whistleb.com/fr/portal/fnac-dartygroupe>

4

SUIS-JE SÛR DE MOI ?

Songez à votre décision avant de continuer.

Vérifiez les comportements proscrits du Code de Conduite.

5

ALERTE

Si vous êtes convaincu que votre décision est correcte, alors vous devez alerter votre hiérarchie / les RH ou de manière confidentielle en exerçant votre droit d'alerte par ligne web dédiée :

<https://report.whistleb.com/fr/portal/fnacdartygroupe>





L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE

05.

5.1 PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le Groupe Fnac Darty inscrit résolument dans ses activités une démarche responsable, garante, dans le respect de son environnement, de la durabilité de son modèle économique.

5.2 L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Le Groupe Fnac Darty prend en compte les défis du changement climatique et les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre exigés par l'Accord de Paris sur le Climat dans ses orientations stratégiques et ses arbitrages opérationnels. Il s'engage notamment à faire évoluer son modèle pour le rendre plus circulaire, en favorisant la durabilité des produits, en développant des services de réparation et en renforçant ses activités de seconde vie et de recyclage.

5.3 L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Grâce à son maillage territorial, à sa politique de solidarité à travers des partenariats avec des associations locales et à l'action culturelle de la Fnac, le Groupe a un impact positif sur la vie économique, sociale et culturelle des territoires.

5.4 L'ENGAGEMENT QUALITÉ

Le Groupe Fnac Darty s'engage à proposer à ses clients des produits et des services de qualité, à leur communiquer une information fiable et transparente, en toute indépendance vis-à-vis des marques.

En France le Labo Fnac, symbolise cette indépendance en testant chaque année des milliers de produits techniques pour orienter le choix des clients.

A l'étranger et notamment en Asie où sont fabriqués les produits de marque propre, les laboratoires d'essais et les inspecteurs qualité de la direction Assurance Qualité permettent de s'assurer que les fournisseurs respectent la réglementation européenne et garantissent ainsi les critères de qualité attendus par nos clients.

Par ailleurs, au-delà de l'exigence de qualité, nos fournisseurs de marque propre sont sélectionnés par le Groupe Fnac Darty dans le cadre des principes exposés dans le code de conduite du Groupe et sont audités suivant des critères sur les droits humains, la santé sécurité et le respect de l'environnement.





6.1 DIFFUSION DU CODE DE CONDUITE

Ce Code de Conduite des Affaires est destiné aux salariés ainsi qu'aux partenaires du Groupe Fnac Darty.

- Il est téléchargeable en ligne sur les sites intranet des différentes enseignes du Groupe.
- Parallèlement à la diffusion de ce code, un Comité Éthique Groupe est mis en place avec pour charge de remplir trois missions :
 - Suivre la bonne diffusion et la bonne application du Code de Conduite des Affaires et des principes qu'il défend.
 - Répondre, sur demande de la Direction Sûreté et Préventions des Risques Groupe, référent principal à toute sollicitation transmise par les collaborateurs du Groupe ou par des tiers, qu'il s'agisse d'une demande de clarification ou question portant sur l'interprétation du Code et son application ou qu'il s'agisse d'une demande adressée pour non-respect supposé de l'un des principes éthiques du Groupe.
 - Être force de proposition pour faire évoluer la politique et les actions du Groupe en matière d'éthique et de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE).

6.2 LE COMITÉ D'ÉTHIQUE

Le Comité Éthique est présidé par le(a) **Secrétaire générale groupe en charge de la gouvernance, de la RSE et des Ressources Humaines Groupe** et est composé du (de la) :

- Directeur(trice) des Ressources Humaines Groupe
- Directeur(trice) Juridique du Groupe
- Directeur(trice) de la Sûreté et de la Prévention des Risques Groupe
- Directeur(trice) de l'Audit Interne Groupe
- Responsable Responsabilité Sociale et Environnementale Groupe
- Délégué(e) à la protection des données Groupe

LA DIFFUSION ET LE SUIVI DE L'APPLICATION DU CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES

06.

Le Comité Ethique assure une totale confidentialité dans le traitement des demandes qui lui sont soumises. Les membres du comité d'éthique sont les référents déontologues sur lesquels pourra s'appuyer le référent principal le cas échéant, dans le traitement des signalements.

Le Comité Ethique émet des recommandations à destination, dans l'entité concernée par la réclamation, des personnes les mieux à même de les mettre en œuvre mais ne se substitue pas aux responsables, directions ou instances ou voies de recours existantes (hiérarchie, représentants du personnel, direction juridique, direction de l'audit interne...).

Il est une structure ouverte d'écoute et de conseil.

6.3 / LA GESTION DES ALERTES

Tout collaborateur ou tiers, a la possibilité de signaler le non-respect des règles de conduite énoncées dans le code de conduite des Affaires du Groupe Fnac Darty. Pour ce faire, tout collaborateur ou tiers, peut exercer son droit d'alerte de manière désintéressée et de bonne foi par une plateforme d'alerte éthique et de conformité signalement telle qu'indiquées au point 6.4.

Les procédures mises en place par le Groupe dans le cadre du recueil et du traitement des alertes garantissent une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

Le Groupe Fnac Darty s'engage également à ce qu'aucun collaborateur ne subisse aucune forme de discrimination, harcèlement ou autres représailles, du fait de l'exercice du droit d'alerte.

Les référents de la gestion des alertes sont le(a) Directeur(trice) de la Sûreté et de la Prévention des Risques Groupe ainsi que le(a) Directeur(trice) de l'Audit Interne du Groupe.

6.4 / CONTACTS-ALERTE

Pour toute question ou traitement d'alerte rendez-vous sur la plateforme d'alerte éthique et de conformité Groupe.

➡ <https://report.whistleb.com/fr/portal/fnacdartygroupe>

07.

CHARTE RSE FOURNISSEURS

Fnac Darty et ses filiales déclarent leur attachement au respect des droits humains et des libertés fondamentales, aux dispositions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et particulièrement, aux conventions visant à l'élimination du travail des enfants et à l'abolition de l'esclavage et du travail forcé ou obligatoire, et à la protection de l'environnement. Le Groupe souligne par ailleurs sa défense des 10 principes du Global Compact dont il est signataire depuis 2008.

À ce titre, Fnac Darty et ses filiales exigent de leurs fournisseurs de s'engager sur les principes fondamentaux suivants qui constituent, pris ensemble, la Charte Fournisseurs du Groupe Fnac Darty :

- Proscrire le travail des enfants de moins de 15 ans, sauf clause dérogatoire de l'OIT autorisant le travail des enfants de plus de 14 ans ;
- Proscrire le recours, sous quelque forme que ce soit, à l'esclavage, à la traite des personnes, à la servitude pour dette et à l'emploi du travail forcé ou obligatoire, ainsi qu'à des produits ou services créés par ces moyens ;
- Prêter une attention particulière aux catégories de travailleurs vulnérables à l'exploitation, notamment les migrants, en leur garantissant des pratiques non discriminatoires de recrutement, d'emploi, de liberté de mouvement et de rémunération, tout en s'assurant de leur bonne compréhension de leurs droits ;

Le terme " travail forcé ou obligatoire " désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou sans fournir de rémunération et pour lequel le travail n'est pas fourni de plein gré. La pratique illicite du travail des enfants ou du travail forcé ou obligatoire constitue un élément réhibitoire à toute relation commerciale de Fnac Darty et ses filiales avec un partenaire commercial.

- Proscrire tout type de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité, l'intégrité ou la moralité (locaux propres et sûrs, accès à l'eau potable et aux sanitaires, etc.) ;
- Proscrire tout comportement contraire à la dignité et au bien-être au travail, notamment toute pratique contraire aux réglementations sociales, particulièrement concernant la rémunération et le droit à un salaire décent, les horaires (durées de travail maximales, durées des pauses et des repos) et les conditions de travail ;

- Respecter le droit directement applicable de représentation, d'expression, de liberté d'association et de négociation collective des salariés ;
- Proscrire toute forme de discrimination, notamment raciale, ethnique, sexuelle ou liée au handicap, et favoriser des conditions de travail propices à la diversité ;
- Proscrire toute pratique de harcèlement psychologique, notamment sexuel, en particulier toute intimidation, menace ou coercition de nature sexuelle ou toute promesse de récompenses en échange de faveurs sexuelles ;
- Traiter tous les hommes et les femmes de manière équitable, juste et respectueuse au travail, en portant une attention particulière à l'élimination de toute forme d'intimidation, de harcèlement, de violence et d'inégalité de traitement, notamment salarial, vis-à-vis des femmes ;
- Respecter la réglementation environnementale directement applicable et au-delà, œuvrer à la mise en œuvre des trois principes du Global Compact en matière de protection de l'environnement : - Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ; - Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; - Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;
- Procéder à une diffusion appropriée et renouvelée autant que nécessaire des principes de la présente Charte auprès de tous ses collaborateurs, en français et en anglais, et leur communiquer la procédure d'alerte en vigueur au sein du groupe Fnac Darty ;
- Prendre des mesures appropriées pour l'application effective des principes de la présente Charte à ses propres fournisseurs et sous-traitants ;
- Prévenir loyalement Fnac Darty et/ou ses filiales de toute difficulté sérieuse d'application de la présente Charte ou de toute atteinte significative.

Le groupe Fnac Darty attend de ses fournisseurs qu'ils respectent et agissent en toute conformité avec la législation locale et internationale.





LES DIX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Les Dix Principes sont tirés des instruments ci-après :

- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement ;
- Convention des Nations Unies contre la corruption.

Les principes sont les suivants :

Droits de l'Homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leurs sphères d'influence ;
et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Droit du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ;
et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



LES 8 CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT

- La convention n°29 sur le travail forcé de 1930, ratifiée en 1939
- La Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948, ratifiée en 1951
- La Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949, ratifiée en 1951
- La Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de 1951, ratifiée en 1953
- La Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé de 1957, ratifiée en 1969
- La Convention n° 111 sur la discrimination de 1958, ratifiée en 1981
- La Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi de 1973, ratifiée en 1990
- La Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants de 1999, ratifiée en 2001.



CONTACT

auditinterne.groupe@fnacdarty.com



EN SAVOIR +

[Retrouvez les documents ci-dessous sur le site du Groupe :](#)

- Ligne d'alerte éthique et de conformité
- Charte de prévention des conflits d'intérêts
- Charte cadeaux & avantages

BUSINESS



**CODE OF
CONDUCT**



FNAC DARTY



Image credits - All rights reserved

© Denis Allard - Agence Rea: pages 1 / 9 / 14 / 15 / 25 / 27

© Fnac Darty: pages 5 / 6 / 7 / 10 / 16 / 17 / 21 / 28

© Fnac Luxembourg: page 22

© Vanden Borre: pages 12 / 20

Contents

01

OUR ETHICAL PRINCIPLES IN CONDUCTING BUSINESS

02

RESPECT FOR THE INDIVIDUAL

03

RESPECT FOR COMPANY ASSETS

04

OBSERVANCE OF BUSINESS RULES

05

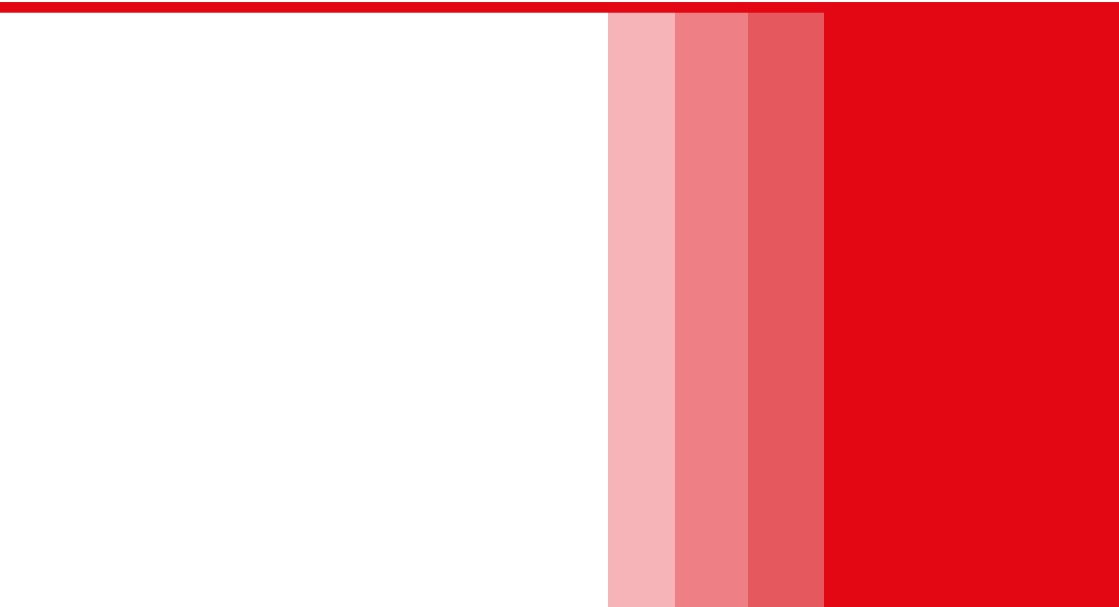
ENVIRONMENTAL AND SOCIAL RESPONSIBILITY

06

DISSEMINATION AND MONITORING OF THE APPLICATION OF THE CODE

07

THE SUPPLIER CHARTER



Preface

Respect, loyalty and transparency are key to the daily operations of the Fnac Darty Group. We attach particular importance to upholding our values in our relations with our employees, suppliers, customers, partners and shareholders. We promote these values to all stakeholders in our business in all countries where we operate.

Our Business Code of Conduct aims to reaffirm these fundamental principles that should govern the behaviour of every one of us in our professional lives, both individually and collectively.

Our code of conduct reflects several major international standards in the field of ethics, anti-fraud and anti-corruption practices, and social and environmental responsibility: for us, they constitute a common reference base that is easy to share.

By formalising the Group's commitments in this way, we strive to guarantee the company's long-term growth and to develop a sense of pride and belonging among its employees.

It is up to each of us, in all the entities that make up the Group, to defend these principles that we believe in. Over the long term, they will enable us to maintain the relationship of trust that Fnac Darty Group relies on in its daily dealings with its employees, suppliers, customers, partners and shareholders.

Any failure to comply with the rules of the Code of Business Conduct may be sanctioned as provided for in the internal regulations of the various Group entities.

I am therefore counting on each of you to ensure that these rules are applied in carrying out your duties.

Enrique Martinez
Managing Director Fnac Darty

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'Enrique Martinez', with a large, sweeping flourish at the end.

OUR ETHICAL PRINCIPLES IN CONDUCTING BUSINESS 01.

The Fnac Darty Group is committed to behaving responsibly and with integrity.

An ethical approach to business in all circumstances is a guarantee of sustainability and trust from our stakeholders.

Our principles are:

- To act with integrity and responsibility
- To comply with laws and regulations
- To uphold the dignity and rights of all people
- To protect privacy and personal data
- To act in a way that protects the natural environment
- To use the company's assets and resources in the interests of the Group and its shareholders
- To encourage our employees in their initiatives for solidarity and sustainable development
- To observe business confidentiality





02. RESPECT FOR THE INDIVIDUAL

2.1 GENERAL PRINCIPLES

The Fnac Darty Group attaches great importance to respecting individuals: it pays particular attention to the laws, regulations and international standards relating to social responsibility, which are designed to protect the safety, dignity and interests of our customers, our employees and the communities with which we interact.

Observance of human rights requires us to be vigilant in our rejection of child labour and concealed or forced labour.

In addition to rejecting all forms of discrimination, upholding the dignity of individuals also involves promoting social diversity and protecting privacy in order to provide each employee with a fulfilling working environment.

The aforementioned focus on the individual naturally entails respect for their environment and the community to which they belong, which requires us to adopt a social and environmental commitment on a daily basis.

2.2 RESPECT FOR DIVERSITY AND REFUSAL OF DISCRIMINATION

Discrimination is unequal and unfavourable treatment applied to certain people particularly because of their origin, religion, gender, disability, age or trade union or political affiliation.

Our Group encourages diversity, which is a source of human wealth, and seeks to treat everyone fairly.

As such, it rejects all forms of discrimination and is committed to fostering diversity by creating an environment where everyone, whatever their background, has the opportunity to develop professionally and personally.

2.3 PROTECTION AGAINST HARASSMENT

Moral and/or sexual harassment is manifested by repeated and hostile behaviour, words or actions that undermine the dignity or integrity of a person and can lead to serious distress.

The Fnac Darty Group strives to provide a professional environment where the dignity of each employee is recognised and upheld. The Group also relies on the vigilance of each employee to alert their line management or the human resources department in the event of a known situation of moral and/or sexual harassment.

2.4 PROHIBITION OF CONCEALED OR FORCED LABOUR

Concealed work is the act of not officially declaring a person who works in the company. Forced labour is defined as work that is carried out under duress or threat.

Not declaring an employee means depriving them of their rights and depriving the community of the social contributions associated with their work. As we are concerned about the rights of our employees and seek to contribute to the economic and social life of the countries in which we operate, our Group is committed to refraining from engaging in undeclared work.

Forcing a person to work violates their freedom and dignity. If the Fnac Darty Group becomes aware that any of its suppliers and service providers are using employees who are working under duress or threat, it will immediately decline or terminate any relationship with them.



02. RESPECT FOR THE INDIVIDUAL

2.5 PROTECTING THE HEALTH AND SAFETY OF OUR EMPLOYEES AND CUSTOMERS

A company that is open to the public must take all necessary measures to ensure their safety and protect their health. It must take similar measures with regard to its employees and especially those whose jobs could entail an occupational risk.

Protecting the health of employees and customers in our facilities is a priority. Our Group complies with national health and safety regulations and ensures that every employee adheres to them.

2.6 PROTECTING THE PERSONAL DATA OF OUR EMPLOYEES AND CUSTOMERS

Our Group is committed to maintaining the confidentiality of personal data and will take all appropriate measures to ensure the security and protection of such data. Our Group complies with the national provisions of each country as well as with European regulations on the protection of personal data.

Personal data may only be collected for legitimate and proportionate purposes. It may only be used for the purposes for which it was initially collected in the context of transparent disclosure and must not be kept beyond the period authorised by law.

2.7 FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING

The purpose of the freedom of association and the right to collective bargaining is to allow employees to form and join organisations of their choice in order to collectively express their views within the enterprise. The International Labour Organization and the International Covenant on Civil and Political Rights call for representative organisations.

In accordance with the laws of the countries in which it operates, our Group allows its employees freedom of association and encourages their free expression and dialogue within the company on matters relating to the conditions in which they carry out their duties





RESPECT FOR COMPANY ASSETS

03.

3.1 GENERAL PRINCIPLES

A certain number of legal rules are specifically intended to protect those who place their trust in the company, especially its employees and shareholders.

Some employees, by virtue of the responsibilities or functions entrusted to them, affect the future of the company through their decisions or behaviour.

Respect for the Group's collective assets requires them to be particularly vigilant in protecting the social, economic or intangible assets placed under their responsibility.

The trust placed in them calls for strict compliance with the laws or rules relating to the prevention of abuse of corporate assets, insider trading and fraud.

3.2 PREVENTING ABUSE OF CORPORATE ASSETS

The abuse of corporate assets involves making deliberate use of the company's assets, or the powers it has conferred, to the detriment of employees and shareholders, contrary to the interests of the company and/or for personal gain.

To protect the collective assets of the company, our Group is committed to taking all necessary measures, including monitoring, to avoid abuse of corporate assets.

3.3 VIGILANCE REGARDING CONFLICTS OF INTEREST

A conflict of interest arises from a situation where personal interest and the interest of the company collide.

A conflict of interest arises when an employee or one of their relatives or allies is likely to benefit personally from a transaction conducted on behalf of a Group company, particularly with its customers or suppliers. The same applies if an employee attempts to engage or arrange for the engagement of an enterprise in which he or she or a close relative or ally has a direct or indirect material or moral interest, in particular as a supplier.

Employees are asked to avoid any situation that would suggest that they might put their personal interests, or those of their relatives, ahead of those of the company. Should such a situation arise despite their efforts, they are requested to report it immediately and without reservation to their superiors.

For more information, please refer to the Group's conflict of interest prevention charter: <https://www.fnacdarty.com/support-for-innovation/?lang=en>



03. RESPECT FOR COMPANY ASSETS

3.4 CONTROLLING INSIDER TRADING

Insider trading is the act of using, on a personal basis, or communicating to a third party privileged information known in the exercise of one's duties with the aim of generating a profit. Within a company, insider trading can take the form of buying or selling company shares after having been made aware of inside information, but before the information is publicly available.

To prevent the occurrence of insider trading, the Fnac Darty Group has established measures to protect insider information.

When employees hold privileged information, they must:

- Refrain from communicating it to third parties and from trading in securities issued by Groupe Fnac Darty, in particular with a view to complying with legislation on insider trading
- Maintain their confidentiality in order to avoid accidental disclosure.

3.5 DISCIPLINE IN THE PREPARATION OF FINANCIAL STATEMENTS

Every company is subject to the obligation to keep rigorous accounts that accurately reflect the nature and amounts of the commercial and financial transactions it carries out. This legal obligation allows the company to give a true account of its activities to its shareholders and to maintain a trusting relationship with them. This obligation is also the corollary of strict compliance with our reporting obligations in each of the countries where we operate.

For the record, each employee is responsible for ensuring that any commercial or financial transaction for which they are responsible is documented in accordance with the company's internal rules, properly approved and allocated to the appropriate accounting item so that it accurately reflects the commercial and financial activities.

In this respect, the Group's employee managers are aware of the Group's internal control charter and participate in the proper functioning and continuous improvement of the internal control system in their entity.

3.6 DILIGENCE IN ACQUISITIONS, SHAREHOLDINGS AND PARTNERSHIPS

In the course of its development, a company may acquire companies, assume minority shareholdings or enter into partnerships. In doing so, the company becomes legally responsible for the acquired entity and co-responsible in the partnerships in which it participates.

Within the Group, these operations are part of the development strategy. These actions, which are always based on rigorous economic and financial assessments, must be accompanied by an analysis of integrity with regard to the legal environment.

3.7 CONFIDENTIALITY OF COMPANY DATA

A company's confidential information is part of its economic assets. As it is considered strategic, it can be decisive for its development. The communication of such data, whether accidentally or intentionally, can have serious consequences for the company.

The Group's employees are aware of the importance of certain data, as specified in their employment contracts, and are asked to take all necessary measures to secure the company's sensitive information.

These provisions are outlined to employees in the Group's IT charter.

3.8 PRESERVING THE REPUTATION AND IMAGE OF OUR BRANDS ON SOCIAL NETWORKS

The Fnac Darty Group has shown its willingness to be active in participatory discussion forums, particularly through the creation of internal community networks and through its presence on "classic" or external social networks.

The reputation and image of the Fnac Darty Group's brands are a common resource that must be preserved. This requires everyone to use social media responsibly, both internally and externally.

In this respect, the Group's representatives who are expressly authorised to communicate in the name and on behalf of the Fnac Darty Group's brands on both internal and external social networks undertake to refrain from any behaviour that could harm the collective interest of the company and to ensure the consistency of the messages published.

Furthermore, the Fnac Darty Group encourages all its employees who express themselves privately on social networks or internal community networks to abide by the principles and value of our brands.

In this respect, the Fnac Darty Group reminds its employees that they are subject to a duty of discretion, confidentiality and loyalty. They are aware of these elements through the Group's IT charter, which they must comply with. They must also comply with the law and avoid any inappropriate behaviour.



OBSERVANCE OF BUSINESS RULES 04.

4.1 GENERAL PRINCIPLES

The purpose of business rules is to protect the rights of customers and other economic actors.

Fairness and transparency in our commercial practices guarantee a competitiveness that is based solely on the search for the best products and services at the best price.

Within the Group, compliance with business rules is dictated as much by the desire to comply with the law as it is by the desire to demonstrate our commitment to ethical standards in the conduct of our business to our customers and to the shareholders who support us.

4.2 CORRUPTION

Bribery is the act of allowing, proposing or offering, soliciting or receiving, directly or indirectly, any undue advantage, monetary or otherwise, to or from a third party so that the third party, in breach of their obligations, acts or refrains from acting in order to obtain or retain business or any other undue advantage in the conduct of a business.

Our Group is extremely vigilant about not tolerating this type of behaviour within the Group or in its dealings with third parties.

4.3 OBSERVANCE OF POLITICAL NEUTRALITY

While our Group is involved in the public debate around its cultural markets, we prohibit political, trade union, cultural or charitable funding with a view to obtaining direct or indirect material, commercial or personal benefits.

We comply with national and international regulations on direct or indirect corruption.

4.4 SPONSORSHIP, CORPORATE PATRONAGE AND DONATIONS TO CHARITIES

Sponsorship of cultural or other events is an important means of communication for a company. In this way, it can make its values known and strengthen its image.

These actions are governed by principles of integrity and without any expectation of return in the form of undue advantage.

4.5 FAIRNESS IN DEALING WITH COMPETITORS

We believe in free, open and fair competition as a means of economic and social progress, both in terms of prices and the quality and scope of what the consumer and end customer can expect.

Anticompetitive practices aim to reduce or eliminate the principle of fair competition between companies in the same sector.

We strive to comply strictly with the applicable competition regulations in the European Union and in each market where the Group operates.

4.6 GIFTS AND OTHER SOLICITATIONS FROM SUPPLIERS AND THIRD PARTIES

The integrity and independence of all employees vis-à-vis suppliers and third parties are intangible principles accepted by everyone.

Every employee is asked to consider whether a gift, invitation or favour received or offered creates an obligation for the recipient to the giver.

The acceptance of these gifts and solicitations is governed by an internal procedure, in particular through the Gifts and Benefits Charter.





4.7 FACILITATION PAYMENTS

Facilitation payments are unofficial payments made to facilitate or expedite certain administrative formalities such as permit applications or customs clearance.

Our Group does not make any facilitation payments, regardless of whether or not local laws permit them.

4.8 VIGILANCE REGARDING THE RISK OF MONEY LAUNDERING

Money laundering is an act by which an individual or a company reintroduces money from illegal activities (drug trafficking, tax fraud, corruption, etc.) into the legal financial circuit.

Non-financial businesses can be complicit in money laundering when the sale of a good or service is part of a laundering operation.

With a view to complying with the law on money laundering, the Group calls on its employees to pay particular attention to transactions that seem suspicious and to inform their management if they have any doubts.

4.9 VIGILANCE REGARDING THE PRINCIPLES OF FAIRNESS AND LOYALTY IN OUR RELATIONS WITH OUR PARTNERS

We require our suppliers to comply with the principles defined in this Business Code of Conduct with regard to respecting persons, goods and business rules.

This Code is appended to the agreements and contracts that formalise our business relationship.

The Group implements verification procedures and does not knowingly work with partners who do not share these essential principles.

OBSERVANCE OF BUSINESS RULES

04.

Before concluding any contract, the FNAC DARTY Group ensures the integrity of the partner with which it seeks to establish a commercial relationship.

Furthermore, Fnac Darty ensures that its partners:

- Are selected according to objective criteria
- Provide real services that comply with the law
- Benefit from fair contractual conditions
- Are free from corruption liabilities in the country of performance

With a view to protecting the integrity and respect for the business rules in all its activities, the Group expects its partners to behave with integrity and in accordance with its own principles, in particular those contained in this code of business conduct.

4.10 INTEGRITY IN THE CONDUCT OF PUBLIC AFFAIRS

Constructive and transparent contribution to the development of public policy on relevant topics related to the Group's activities is an ongoing process. This contribution is aimed at enriching the considerations of public decision-makers.

In general, the contribution activities implemented by the Group are developed in line with its strategic action principles, its sustainable development and social, societal and environmental responsibility policies.

The Fnac Darty Group is committed to integrity and probity in all its dealings with public authorities, agents and organisations, regardless of the situation or interest being defended.



THE DECISION TREE

I IDENTIFY

I EVALUATE

1

DO I SEE AND ETHICAL PROBLEM IN THIS SITUATION?

Have you been asked to do something that you feel is wrong?

Are you in a situation that you think is prohibited?

Do you think a colleague, customer or supplier is doing something illegal or unethical?

2

DO I HAVE TO ACT?

State the problem:

What is the problem you are concerned about and how serious is it? How certain are you that it is happening or is likely to happen? Why is it a problem?

Talk to someone you trust: a colleague or manager and see what they think.

Take the "I evaluate" test below

TAKE THE TEST I EVALUATE

YES?	NO?
☒	☒
Is it legal?	
↓	
Does it comply with the ethical principles set out in the Group's Business Code of Conduct?	☒
↓	
Would I feel comfortable explaining what I have done to my colleagues, family and friends?	☒
↓	
Would I be comfortable if my involvement was known by others (colleagues, manager)?	☒
↓	
Do I or the people involved have nothing to gain personally from the situation?	☒
↓	
Would the Fnac Darty Group be comfortable if the situation appeared in the media?	☒
↓	

If you answer "YES" to all of the above questions, this may not pose a problem (go to point 4)

If you answer "NO" to any of the questions, you need to go further (go to point 3)

I DECIDE



3

WHAT SHOULD I DO?

If you answered “**NO**” to any of the questions, the Code of Conduct is potentially being violated. If this is the case, speak to your line manager / HR or confidentially by exercising your right to alert via the dedicated web link:

<https://report.whistleb.com/en/portal/fnacdartygroupe>

4

AM I SURE OF MYSELF?

Consider your decision before continuing.

Check the prohibited behaviours in the Code of Conduct.

5

ALERT

If you are convinced that your decision is correct, then you should raise the alarm with your line manager / HR or confidentially by exercising your right to alert via a dedicated web link:

<https://report.whistleb.com/en/portal/fnacdartygroupe>





ENVIRONMENTAL AND SOCIETAL COMMITMENT

05.

5.1 GENERAL PRINCIPLES

The Fnac Darty Group is firmly committed to a responsible approach in its activities, which guarantees the sustainability of its business model while protecting the environment.

5.2 ENVIRONMENTAL COMMITMENT

The Fnac Darty Group incorporates the challenges of climate change and the objectives of reducing greenhouse gas emissions required by the Paris Agreement on Climate Change into its strategic orientations and operational choices. In particular, it is committed to developing its model to make it more circular, by promoting the sustainability of products, developing repair services and strengthening its second life and recycling activities.

5.3 SOCIETAL COMMITMENT

Thanks to its territorial coverage, its solidarity policy through partnerships with local associations and Fnac's cultural action, the Group has a positive impact on the economic, social and cultural life of the territories.

5.4 QUALITY COMMITMENT

The Fnac Darty Group is committed to offering its customers quality products and services and to providing them with reliable and transparent information, in complete independence from the brands.

In France, the Labo Fnac symbolises this independence by testing thousands of technical products every year to help customers make the right choice.

Abroad, and particularly in Asia where own-brand products are manufactured, the test laboratories and quality inspectors of the Quality Assurance department ensure that suppliers comply with European regulations, thereby guaranteeing the quality criteria expected by our customers.

In addition to quality requirements, private label suppliers are selected by the Fnac Darty Group in accordance with the principles set out in the Group's code of conduct and are audited according to criteria relating to human rights, health and safety and environmental protection.





6.1 DISSEMINATION OF THE CODE OF CONDUCT

This Business Code of Conduct is addressed to the employees and partners of the Fnac Darty Group.

- It can be downloaded online from the intranet sites of the various Group companies.
- Parallel to the dissemination of this code, a Group Ethics Committee has been set up with the task of fulfilling three mandates:
 - To monitor the proper dissemination and application of the Business Code of Conduct and the principles it defends.
 - To respond, at the request of the Group Security and Risk Prevention Department, as the main contact, to any request made by Group employees or third parties, whether it is a request for clarification or a question relating to the interpretation of the Code and its application, or a query regarding alleged non-compliance with one of the Group's ethical principles.
 - To issue proposals to develop the Group's policy and actions in the area of ethics and Social and Environmental Responsibility (SER).

6.2 THE ETHICS COMMITTEE

The **Ethics Committee** is chaired by the **Group General Secretary in charge of Governance, SER and Group Human Resources** and is composed of the:

- Group Human Resources Director
- Group Legal Director
- Group Security and Risk Prevention Director
- Group Internal Audit Director
- Group Social and Environmental Responsibility Manager
- Group Data Protection Officer

DISSEMINATION AND MONITORING OF THE APPLICATION OF THE BUSINESS CODE OF CONDUCT

06.

The Ethics Committee maintains complete confidentiality in the processing of requests submitted to it. The members of the Ethics Committee are the ethics advisers on whom the principal advisor can rely, if necessary, in the processing of reports.

The Ethics Committee issues recommendations to the people in the entity involved in the complaint who are best placed to implement them, but it does not replace existing managers, departments or bodies or channels of appeal (management, staff representatives, legal department, internal audit department, etc.).

It is an open structure for listening and advice.

6.3 / MANAGING ALERTS

Any employee or third party may report non-compliance with the rules of conduct set out in the Fnac Darty Group's Code of Business Conduct. To this end, any employee or third party may exercise their right to alert in a non-biased manner and in good faith via an ethical alert and compliance reporting platform as described in point 6.4.

The procedures put in place by the Group for the collection and processing of alerts guarantee strict confidentiality regarding the identity of the individuals submitting the alert, the persons referred to in the alert and the information collected by all the recipients of the alert.

The Fnac Darty Group also undertakes to ensure that no employee is subjected to any form of discrimination, harassment or other reprisals as a result of exercising the right to alert.

The Group's whistleblower management contacts are the Group Security and Risk Prevention Director and the Group Internal Audit Director.

6.4 / CONTACTS FOR ALERTS

For any question or alert processing, please visit the Group ethics and compliance alert platform.

➡ <https://report.whistleb.com/en/portal/fnacdartygroupe>

07.

SER SUPPLIER CHARTER

Fnac Darty and its subsidiaries declare their commitment to the observance of human rights and fundamental freedoms, to the provisions of the International Labour Organization (ILO) and, in particular, to the conventions aimed at the elimination of child labour and the abolition of slavery and forced or compulsory labour, and to the protection of the environment. The Group also underscores its support for the 10 principles of the Global Compact, to which it has been a signatory since 2008.

As such, Fnac Darty and its subsidiaries expect their suppliers to commit to the following fundamental principles which, taken together, constitute the Fnac Darty Group Supplier Charter:

- Prohibition of child labour for children under 15 years of age, except where the ILO derogation clause authorises child labour for children over 14 years of age;
- Prohibition of the use of any form of slavery, trafficking in persons, debt bondage and forced or compulsory labour, and of products or services produced by these means;
- Paying of due attention to categories of workers vulnerable to exploitation, including migrants, by ensuring non-discriminatory recruitment, employment, freedom of movement and remuneration practices, while ensuring that their rights are fully understood;

The term “forced or compulsory labour” means any work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty or without remuneration and for which the labour is not exacted voluntarily. The illicit practice of child labour or forced or compulsory labour constitutes a disqualifying factor in any commercial relationship between Fnac Darty and its subsidiaries and a commercial partner.

- Prohibition of any type of work which, by its nature or the conditions in which it is carried out, is likely to compromise health, safety, integrity or morality (clean and safe premises, access to drinking water and sanitary facilities, etc.);
- Prohibition of any behaviour detrimental to dignity and well-being at work, including any practice contrary to social regulations, particularly concerning remuneration and the right to a decent wage, working hours (maximum working hours, breaks and rest periods) and working conditions;

- Observance of directly applicable rights of representation, expression, freedom of association and collective bargaining of employees;
- Prohibition of all forms of discrimination, including racial, ethnic, sexual or disability discrimination, and promotion of working conditions conducive to diversity;
- Prohibition of any form of psychological harassment, including sexual harassment, in particular any intimidation, threat or coercion of a sexual nature or any promise of rewards in exchange for sexual favours;
- Treating of all men and women in an equitable, fair and respectful manner at work, with particular attention to the elimination of all forms of intimidation, harassment, violence and unequal treatment, including pay, towards women;
- Compliance with directly applicable environmental regulations and, beyond that, working towards the implementation of the three Global Compact principles on environmental protection: - Application of the precautionary approach to environmental problems; - Undertaking of initiatives to promote greater environmental responsibility; - Encouraging the development and diffusion of environmentally friendly technologies;
- Appropriate and renewed dissemination of the principles of this Charter to all its employees, in French and English, and communication to them of the alert procedure in force within the Fnac Darty group;
- Taking of appropriate measures for the effective application of the principles of this Charter with regard its own suppliers and subcontractors;
- Faithfully informing Fnac Darty and/or its subsidiaries of any serious difficulty in applying this Charter or of any significant breach.

Fnac Darty Group expects its suppliers to observe and act in full compliance with local and international legislation.





THE TEN PRINCIPLES OF THE UNITED NATIONS GLOBAL PACT

The Ten Principles are drawn from the following instruments:

- Universal Declaration of Human Rights ;
- Declaration of the International Labour Organisation on Fundamental Principles and Rights at Work ;
- Rio Declaration on Environment and Development ;
- United Nations Convention against Corruption.

The principles are as follows :

Human rights

1. Businesses are encouraged to promote and respect the protection of international human rights law within their sphere of influence ; and
2. To ensure that their own companies do not become complicit in human rights violations.

Labour law

3. Businesses are encouraged to respect freedom of association and to recognise the right to bargain collectively ;
4. The elimination of all forms of forced or compulsory labour ;
5. The effective abolition of child labour ; and
6. The elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Environment

7. Companies are encouraged to apply the precautionary approach to environmental issues ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
et
9. To promote the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Fight against corruption

10. Businesses are encouraged to take action against corruption in all its forms, including extortion and bribery.



THE 8 FUNDAMENTAL CONVENTIONS OF THE ILO

- Convention No. 29 on Forced Labour of 1930, ratified in 1939
- Convention No. 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise of 1948, ratified in 1951
- The Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), ratified in 1951
- Convention No. 100 on Equal Remuneration of 1951, ratified in 1953
- Convention No. 105 on the Abolition of Forced Labour of 1967, ratified in 1969
- Convention No. 111 on Discrimination of 1968, ratified in 1981
- Convention No. 138 on the Minimum Age for Admission to Employment of 1973, ratified in 1990
- Convention 182 on the worst forms of child labour of 1999, ratified in 2001.



CONTACT

auditinterne.groupe@fnacdarty.com



FIND OUT MORE

[Ethics and compliance alert line](#)

[Conflict of interest prevention charter](#)

FNAC DARTY