

## COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2014

- ADVANCED LEVEL -

Septembre 2014

### LES 10 PRINCIPES

#### 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
2. À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme

#### Normes internationales du travail

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

#### Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
8. À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. À 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



## SOMMAIRE

A. RENOUELEMENT DE L'ENGAGEMENT DU PRESIDENT .....	2
B. PROFIL .....	3
C. REFERENTIELS.....	3
D. VERIFICATION EXTERNE .....	3
E. LES PROGRES DE L'ANNEE ET LES RESULTATS OBTENUS.....	3
I. Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations.....	3
o Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme.....	4
o Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail .....	6
o Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement.....	8
o Politiques et procédures fiables concernant la Lutte contre la corruption.....	10
II. Agir pour soutenir les objectifs des Nations-Unies .....	11
III. Gouvernance et leadership .....	12
F. CONTACT .....	13

## A. RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT DU PRESIDENT

---



Septembre 2014

TF1 est adhérent au Global Compact depuis 2006.

Chaque année, le groupe TF1 développe une politique RSE plus ambitieuse en lien avec ses activités. En 2014, l'accent a été mis sur la gouvernance.

Le Conseil d'Administration du 24 juillet 2014 a décidé de se doter d'un Comité de l'éthique et de la RSE qui veillera au respect de la loyauté et de la sincérité dans les relations internes et externes et qui s'assurera de l'engagement du Groupe en matière de RSE.

Le reporting RSE de TF1 a suivi, en 2014, les lignes directrices de la GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) qui propose un cadre mondial pour le reporting de la performance extra-financière. La version G4 utilisée porte les efforts de transparence sur les enjeux les plus pertinents au regard des parties prenantes, et notamment les impacts sectoriels des médias.

Elle permet également au groupe TF1 de présenter pour la première fois les actions et progrès récemment accomplis en relation avec les 21 critères de performance durable « Advanced Level » de sa Communication On Progress pour le Global Compact.

TF1 décline sa politique et ses engagements RSE en s'adressant à l'ensemble de ses parties prenantes : aux collaborateurs, par une attention portée à la diversité des recrutements comme des talents, aux fournisseurs, avec une dynamique d'Achats Responsables plusieurs fois primée, aux marchés financiers avec la plus grande transparence dans les actions, un reporting rigoureux et une amélioration des critères de gouvernance, aux clients annonceurs, avec des rencontres fréquentes et un partage des enjeux sociétaux et technologiques actuels. Au public enfin, avec un accent mis sur la diversité dans les programmes, la solidarité, l'écoute et un dialogue de plus en plus développé.

Cette politique est le fruit d'une collaboration transversale de tous les secteurs de l'entreprise, des ressources humaines à la Direction des Achats, de la Direction de l'Information aux unités de programmes, de la Direction financière aux responsables bâtiments. La qualité de l'ensemble des actions engagées a, de nouveau, été reconnue par les agences de notation extra-financière en 2014.

Les engagements et les actions du Groupe sont décrits dans le document de référence et mis à jour sur le site institutionnel de l'entreprise ([www.groupe-tf1.fr/rse/](http://www.groupe-tf1.fr/rse/)).

Je souhaite bien sûr, avec l'ensemble de la Direction du Groupe, que TF1 continue à soutenir les principes du Pacte Mondial et à l'illustrer par ses actions.

Nonce Paolini

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nonce Paolini'.

Président Directeur Général du groupe TF1

## B. PROFIL

Première chaîne de télévision généraliste française, TF1 est également un groupe de communication intégré qui a développé à la périphérie de son cœur de métier, des activités sur des segments porteurs. Le Groupe a pour vocation d'informer et de divertir auprès d'un public très large. Le Groupe est présent sur la télévision gratuite avec 4 chaînes en clair

- TF1, la chaîne de l'événement, leader en France
- TMC, première chaîne de la TNT (Télévision Numérique Terrestre) et cinquième chaîne nationale
- NT1, chaîne de la TNT qui cible les jeunes adultes
- HD1, leader des nouvelles chaînes de TNT HD lancée en décembre 2012.

Le Groupe est également présent dans le domaine de la télévision payante avec plus d'une dizaine de chaînes.

Aujourd'hui, les métiers du groupe TF1 couvrent l'ensemble de la chaîne de valeur audiovisuelle :

- en amont, dans la production audiovisuelle et cinématographique, l'acquisition et le négoce de droits audiovisuels et la distribution de films en salles
- et en aval, dans la commercialisation d'écrans publicitaires l'édition et la distribution de films en DVD ou en VoD et de CD musicaux.

**REFERENCE:** [Document de référence 2013 page 10](#)

## C. REFERENTIELS

Reporting RSE selon la loi Grenelle 2, certifiée par tierce partie [DR = Document de référence 2013](#)

En 2014 et pour la première fois le reporting RSE a été rédigé selon les lignes directrices de la Global Reporting Initiative, version G4, supplément sectoriel Média à retrouver sur : <http://www.materiality-reporting.com/reporting/tf1/index.php> à partir du 20 septembre 2014.

## D. VERIFICATION EXTERNE

COP	PROGRES	REFERENCE
Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant des standards reconnus (par exemple, ISAE3000, AA1000AS, ou autre normes nationale ou spécifique à une industrie)	En 2013, conformément au décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 (article 225 de la loi Grenelle II), les informations sociales, environnementales et sociétales ont été vérifiées par le cabinet ERNST & YOUNG et Associés, Département Développement Durable. ERNST & YOUNG et Associés est l'organisme tiers indépendant dont la recevabilité de la demande d'accréditation a été admise par le COFRAC sous le numéro 3-1050.	<a href="#">DR page 303</a>

## E. LES PROGRES DE L'ANNEE ET LES RESULTATS OBTENUS

### I. Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

**Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles**

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Donner la responsabilité exécutive de la stratégie de développement durable aux fonctions pertinentes	Le déploiement de la politique RSE du Groupe est le fruit d'une collaboration transversale de tous les secteurs de l'entreprise, des ressources humaines à la Direction des Achats, de la	ct

(achats, affaires publiques, ressources humaines, juridique etc.), en s'assurant qu'aucune fonction ne soit en conflit avec les engagements et des objectifs de développement durable	Direction de l'Information aux unités de programmes, de la Direction financière aux responsables bâtiments. La qualité de l'ensemble des actions engagées a, de nouveau, été reconnue par les agences de notation extra-financière en 2014.	
Aligner les stratégies, objectifs, et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie de développement durable	Le périmètre de la mise en application de la politique RSE est complété chaque année jusqu'à atteindre 100% des entités du Groupe. En 2014, Métro sera intégré au système de management de l'environnement. En 2013, Les Achats de Droits et Téléshopping ont été intégrés à la démarche « Achats responsables ».	
Attribuer la responsabilité en matière de développement durable à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale	La Direction RSE s'appuie sur un réseau de correspondants dans les directions fonctionnelles, opérationnelles, et dans les filiales. Voir le tableau des thématiques et des entités qui les portent les actions (voir document de référence page 243)	
S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent étroitement pour maximiser la performance et éviter les impacts négatifs non désirés.	Une personne à plein temps coordonne l'ensemble des actions. Les correspondants sont réunis dans un Comité RSE qui se réunit deux fois par an pour s'informer de l'ensemble des actions en cours.	

## Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées	L'ensemble de la politique, des procédures et activités ainsi que des moyens dédiés fait l'objet d'un reporting annuel dans le document de référence, certifié par tierce partie.	Etude de matérialité
Analyse attentive de chaque segment de la chaîne de valeur, en amont et aval, en dressant la carte de risques, opportunités et impacts	En amont du reporting selon les guidelines de la GRI G4 réalisé en 2014, une étude de matérialité a été menée. 500 représentants des parties prenantes ont été interrogés pour aider le groupe TF1 à mieux définir les impacts de son activité et hiérarchiser ses priorités.	
Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires professionnels	TF1 demande à tous ses fournisseurs de rang 1 (montant d'achat annuel supérieur à 500Keuros) de répondre à un questionnaire pour évaluer leur propre engagement dans la RSE. La politique de TF1 est communiquée à cette occasion ainsi que lors des envois d'appel d'offre et cahiers des charges, qui comprennent des critères sociaux en environnementaux.	
Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance et d'assurance (audits, contrôles) pour la conformité des pratiques dans la sphère d'influence de l'entreprise	Le conseil d'administration comprend depuis juillet 2014 un comité dédié à l'éthique et à la RSE.	

### o Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

## Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus, partout où l'entreprise opère	Concernant la promotion et le respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT et des Droits d'Homme, TF1, société française et dont la grande majorité des effectifs sont français, applique le droit français, européen et international.	Article 10 de la Convention CSA

(Déclaration Universelle des Droits de l'Homme etc.)	Concernant les contenus produits et diffusés, voir engagements pris dans le cadre de la convention qui lie TF1 et les pouvoirs publics sur le thème des Droits d'Homme: <b>C - Droits de la personne Article 10</b> « La dignité de la personne humaine constitue l'une des composantes de l'ordre public. Il ne saurait y être dérogé par des conventions particulières même si le consentement est exprimé par la personne intéressée. (voir lien avec article complet) »	
Déclaration d'engagement stipulant les attentes concernant les droits de l'Homme envers le personnel, des partenaires et autres parties prenantes directement liés aux opérations, produits ou services	TF1 s'est engagée à faire de la diversité un thème clé de sa politique de responsabilité sociétale, tant sur ses antennes qu'en interne dans l'entreprise.	
Déclaration d'engagement disponible publiquement, communiquée en interne et externe à tout le personnel, les partenaires professionnels ou autres parties prenantes	L'ensemble des engagements du groupe sont disponibles dans le document de référence publié annuellement sur le site corporate. <a href="#">DR = Document de référence 2013</a>	

#### **Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme**

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées	4 ans après son obtention en 2010, le renouvellement du Label Diversité sera demandé par TF1 fin 2014. 4 thèmes sont particulièrement traités dans le cadre du Label : l'égalité Hommes – Femmes, la place des seniors dans l'entreprise, le handicap, et les origines ethniques.	
Processus pour s'assurer que les droits de l'Homme internationaux sont respectés	L'ensemble du reporting extra financier est certifié par tierce partie dans le cadre de la loi Grenelle 2. Le Label Diversité est audité par un tiers externe, l'AFNOR.	
Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'Homme pour la direction et les employés	Après l'obtention du Label Diversité en 2010, de nombreuses opérations de communication internes ou externes réaffirme cette position envers l'ensemble des parties prenantes.	
Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise	Une cellule d'alerte est à la disposition des collaborateurs qui souhaiteraient se plaindre de toute action de discrimination observée ou subie. Un service Relations aux Publics est joignable par mail et tel par toute personne désirant faire une observation ou poser une question sur les programmes ou la société en général.	
Processus de prise de décision en interne, budget et surveillance pour répondre efficacement aux impacts sur les droits de l'Homme	Un budget spécifique aux actions de promotion de la diversité est géré par la direction des ressources humaines. En trois ans, toutes les populations ciblées (managers, collaborateurs concourant à la fabrication des programmes, service accueil téléspectateurs, RH), soit plus de 1 000 personnes, ont été formées sur les thèmes de la diversité et de la lutte contre les discriminations.	
stratégique/philanthropique/social ; engagement public; partenariats et/ou d'autres formes d'action collective	Le Groupe TF1 se fait le relais de nombreuses campagnes d'ONG dans le domaine de la lutte contre la pauvreté, la promotion de la solidarité et de la diversité. En 2013, l'équivalent de 38 millions d'euros ont été donnés en espaces antenne gracieux à plus de 130 associations.	

**Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme**

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Système pour surveiller l'efficacité et la mise en œuvre des politiques de droits de l'Homme, avec des mesures quantitatives et qualitatives, y compris dans la chaîne logistique	Le principal enjeu pour TF1 est la conformité des contenus des antennes aux engagements pris avec le régulateur, parmi lesquels l'application des principes des Droits de l'Homme et de la Personne. Une Direction de la Conformité est en charge de vérifier le respect de ces engagements, tant au moment du tournage que du montage, pour les productions internes autant qu'externes. Cette Direction, qui travaille étroitement avec l'antenne, est rattachée au secrétariat général. Le régulateur (le Conseil supérieur de l'audiovisuel) mesure chaque année le nombre et la nature des non conformités. Un document public est édité et mis en ligne sur le site du CSA. Les incidents peuvent être suivis de sanctions.	
Suivi des retours d'informations internes et externes incluant les parties prenantes affectées	Le dialogue avec l'autorité de régulation est permanent. Tout incident significatif fait l'objet de rapports, de rencontres, et d'actions correctives.	
Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue	Une médiatrice est à disposition du public pour toute remarque concernant l'information sur les antennes du Groupe. Concernant les programmes, c'est le département Relations aux Public qui gère les appels par téléphone, les courriers ou les mails du public. Tous les contacts directs reçoivent une réponse dans les 48 heures.	

○ **Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail**

**Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail**

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées	Le groupe TF1 considère comme essentiel de développer les compétences professionnelles de ses collaborateurs et de veiller à la qualité des relations de travail et du cadre de vie au travail. De nombreux accords d'entreprise définissent un statut social enviable en matière de protection sociale, d'épargne salariale, ou encore d'accès à la formation. Malgré les difficultés de l'économie française qui impactent les résultats du groupe TF1, cette politique n'a pas été remise en cause en 2013. La préoccupation du Groupe pour la santé et la sécurité des collaborateurs est également importante.	
Référence aux conventions internationales pertinentes (Conventions de l'OIT) et à d'autres normes internationales dans les politiques d'entreprises	TF1 rappelle dans son document de référence page 245 que « Concernant la promotion et le respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT et des Droits d'Homme, TF1, société française et dont la grande majorité des effectifs sont français, applique le droit français, européen et international ».	
Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, respecter les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés (internationales, nationales ou sectorielles)	La politique est exposée dans le document de référence page 245.	



Intégration de références aux principes contenus dans les normes internationales du travail dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents	Les conditions générales d'achat contiennent des rappels des obligations légales en matière sociale, les cahiers des charges et appels d'offres contiennent des paramètres sociaux (diversité, gestion des compétences, dialogue social..)	
Engagements spécifiques et politiques de Ressources humaines alignés avec les priorités de développement national ou les priorités de travail décent dans les pays d'opération o Exemples : Intégration de groupes vulnérables/discriminés dans la main-d'œuvre (par exemple, personnes atteintes de handicap, d'origine étrangère, atteintes du VIH/SIDA, âges, jeunes, femmes) Salaire égal pour travail égal; contribution aux stratégies nationales pour éliminer le travail forcé ou le travail des enfants	Un accord triennal (2010/2013) concernant le handicap et co-signé par les organisations syndicales privilégiait l'embauche. L'objectif de recrutement de 27 personnes handicapées en CDI ou CDD de plus de 6 mois a été tenu malgré le contexte défavorable à l'emploi. L'alternance est une voie privilégiée, compte tenu du manque de candidats à des emplois qualifiés. L'accord groupe TF1 « Travailler Mieux Ensemble » signé en 2010, portant sur la prévention des risques psychosociaux et de manière plus générale sur l'amélioration des conditions de travail a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2013 en accord avec les partenaires sociaux.	
Participation et leadership dans les efforts plus larges des organisations d'employeurs (niveau international et national) pour relever collectivement les défis concernant les normes du travail dans les pays d'opération, éventuellement dans une approche tripartite (entreprises, syndicats, gouvernements)	Afin de faire connaître sa politique d'ouverture aux personnes en situation de handicap, TF1 entretient de nombreux partenariats avec des associations (Osons l'égalité, Tremplin ou encore Arpejeh) et participe à des opérations ciblées telles que Handichat et à des forums de recrutement, notamment celui du CIDJ. TF1 sensibilise ses écoles cibles et a contribué au premier challenge vidéo handicap Tous HanScène organisé par l'association Tremplin.	

### Critère 7: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées	Les équipes RH, compétentes et décentralisées, sont proches des collaborateurs, ce qui renforce la pertinence de leurs actions, en particulier au profit de la mobilité, axe prioritaire de la politique RH 2013.	
Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail	Les filiales et la Direction du Groupe suivent avec attention les indicateurs sociaux, les résultats des enquêtes annuelles menées auprès des salariés et l'attractivité de l'entreprise TF1 auprès de la population active actuelle et à venir. Le Groupe a également mis en place un dispositif d'écoute et d'alerte auprès de ses salariés. En vue d'attirer, développer et retenir les talents, les efforts du Groupe portent sur la politique de rémunération, les programmes de formation et de développement de carrière, ainsi que sur des actions de terrain auprès des Universités et des Écoles afin de renforcer le lien avec les talents de demain.	
Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail	Des accords sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (accords ARTT) ont été conclus dans l'ensemble des sociétés du Groupe. Ils régissent les différentes catégories du personnel en fonction de leur statut (accords concernant le personnel permanent – personnel de production, technique et administratif, journalistes – et les personnels non permanents).	

Attribution des responsabilités relatives aux normes du travail dans l'organisation	La Direction des ressources humaines est en charge de la définition et de la mise en application de la politique sociale. Concernant l'hygiène/ santé,/sécurité, La Direction, le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et le service de médecine du travail coopèrent. Ils ont par exemple élaboré des recommandations régulières sur la conduite des véhicules lors des missions professionnelles. L'ensemble de ces acteurs veillent à ce que des formations « aux gestes qui sauvent » ou des formations « premiers secours » soient régulièrement réalisées. Le nombre d'actions de formation en 2013 a concerné 802 collaborateurs.	
Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail pour les dirigeants et les employés	Le Service Médical, depuis plusieurs années, organise des campagnes de vaccination contre la grippe, et propose également aux collaborateurs partant en reportage, la mise à jour de leurs vaccins et une trousse de secours pour les premiers soins. Le médecin du travail sensibilise l'ensemble des collaborateurs à une meilleure hygiène de vie et alerte la DRH en cas de risques psychosociaux. Les collaborateurs suivent avec assiduité leurs visites médicales périodiques organisées par le service médical mis en place au sein de TF1.	
Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes du travail	Les conditions générales d'achat, ainsi que les appels d'offre et cahiers des charges contiennent des rappels aux obligations légales en matière sociale. La politique sociale des fournisseurs principaux est évaluée via un questionnaire géré par Ecovadis.	

### **Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail**

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées	Les processus RH seront revisités en 2015 à l'occasion du renouvellement du Label Diversité.	
Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées	L'ensemble des indicateurs sociaux est géré par une personne dédiée. Ces indicateurs sont communiqués dans le document de référence, certifié par tierce partie.	
Dialogues avec les représentants des organisations de travailleurs pour vérifier régulièrement les progrès effectués et identifier conjointement les priorités pour l'avenir d. Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes du travail des entreprises dans la chaîne logistique, en ligne avec les normes du travail internationales	Tous les accords conclus avec les organisations syndicales font l'objet d'évaluations annuelles.	

### **o Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement**

### **Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement**



INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées	TF1 se fera l'écho en 2015 de la conférence Internationale sur le Climat qui aura lieu à Paris en décembre. Des conférences et un suivi éditorial sera fait en amont de l'évènement.	
Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres dispositifs internationaux (par exemple la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement)	Les activités du groupe ne sont pas directement considérées comme polluantes, ni consommatrices de matière première. Les conventions internationales ne sont donc pas invoquées.	
Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise	L'empreinte écologique directe de l'activité des médias, parfois perçue comme faible par rapport à d'autres secteurs, est au moins équivalente à celle du secteur tertiaire sous l'angle des émissions de gaz à effet de serre : le secteur est générateur de transports, d'achats de matériels électroniques et de consommations électriques. Les entreprises du secteur des médias sont par ailleurs redevables à leurs parties prenantes d'une certaine exemplarité. C'est la raison pour laquelle le groupe TF1 s'est doublement engagé : d'une part dans la démarche « Ecoprod », qui s'efforce d'introduire l'écoconception dans les productions audiovisuelles et, d'autre part, dans la gestion de ses processus internes. L'impact environnemental d'un groupe média est également indirect : il passe par sa capacité à sensibiliser le public à cet enjeu. Au-delà des vingt années de diffusion de l'émission Ushuaïa sur la chaîne TF1, les différentes antennes et sites Internet du Groupe sensibilisent tout au long de l'année les téléspectateurs au respect de l'environnement dans de nombreux programmes : bulletins météorologiques, sujets des journaux télévisés, émissions sur la chaîne thématique Ushuaïa TV, campagnes de sensibilisation à destination des enfants, etc. Le Groupe dispose d'une chaîne thématique entièrement consacrée à l'environnement : Ushuaia TV.	
Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement	L'ensemble de la politique environnementale est décrite page 258 du rapport annuel.	
Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents	Les conditions générales d'achat, ainsi que les appels d'offre et cahiers des charges contiennent des rappels aux obligations légales en matière environnementale. La politique environnementale des fournisseurs principaux est évaluée via un questionnaire géré par Ecovadis.	

### Critère 10: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Evaluations des risques et impacts environnementaux	Seule Métronews, filiale du Groupe qui édite un journal d'information gratuit tiré à plus de 2,5 millions d'exemplaires, par la consommation de papier et d'eau, pourrait porter un risque environnemental. L'ensemble des paramètres de consommation est suivi par le directeur de la logistique. Les indicateurs sont publiés dans le document de référence du Groupe page 260.	
Attribution des responsabilités dans l'organisation	La Direction des Affaires générales est en charge du plan de maîtrise des consommations d'énergie et de matière	

Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés	première. Dans campagnes de communication sont organisées par le collectif Ecoprod pour sensibiliser les acteurs de l'audiovisuel au respect de l'environnement pendant les tournages de films et séries télé. En 2013 un clip a été tourné pour donner de la visibilité à la démarche dans les festivals de cinéma. <a href="http://www.ecoprod.com/qui-sommes-nous/actualites/le-communique-de-presse-du-clip-ecoprod.html">http://www.ecoprod.com/qui-sommes-nous/actualites/le-communique-de-presse-du-clip-ecoprod.html</a>	
--	--	--

### **Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement**

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées		
Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées	L'ensemble des indicateurs sont suivis par la Direction des Affaires générales et sont publiés une fois par an dans le document de référence.	
Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats	Le collectif Ecoprod se réunit tous les mois dans un Comité de Pilotage pour évaluer les actions en cours et définir la politique de communication.	
Processus pour gérer les incidents		

#### **o Politiques et procédures fiables concernant la Lutte contre la corruption**

### **Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption**

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées	Le règlement intérieur du Conseil d'Administration impose le principe d'éthique. Les administrateurs s'engagent à informer le Président du Conseil d'Administration de toute situation de conflit d'intérêts, même potentiel, entre leurs devoirs à l'égard de la société et leurs intérêts privés et/ou d'autres devoirs. En 2013, le groupe TF1 a décidé de se doter de son propre Code Éthique pour mieux prendre en compte les spécificités de son activité. La rédaction d'un ensemble de documents, disponibles dans le courant de l'année 2014, a donc été engagée pour décrire les grands principes éthiques et de gouvernance qui guident le Groupe : respect de la loi, intérêts supérieurs du Groupe, relations intra-Groupe, protection des actifs, loyauté de la communication et de l'information, contrôle interne, conflits d'intérêts, corruption, activité politique, relations institutionnelles, action commerciale.	
Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption Politique formelle et publique de tolérance-zéro pour la corruption	L'ensemble du travail sur le code d'éthique est piloté par le Secrétaire général du Groupe, également Responsable de l'éthique, avec le concours de la Direction des Affaires Juridiques, la Direction générale adjointe Achats Finance, la Direction des Ressources Humaines, la Rédaction, et la Direction RSE.	

**Critère 13: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption**

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées	Les codes d'éthique et l'ensemble des documents de conformité, notamment l'un d'entre eux consacré au risque de corruption, déjà validés par le Conseil d'administration du 24 juillet 2014, seront disponibles dans le dernier trimestre 2014.	
Réalisation d'évaluation des risques pour les potentielles zones de corruption	La cartographie des risques juridiques et opérationnels est mise à jour tous les ans. Voir description du plan de gestion des risques dans le document de référence page 53.	
Procédures des Ressources humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti-corruption, incluant communication et formation pour tous les employés	La diffusion de ces documents sera accompagnée d'un plan de communication et de formation qui sera déployé en 2015.	
Actions prises pour encourager les partenaires professionnels à prendre des engagements anti-corruption	TF1 a obtenu en 2014 le Label « Relations Fournisseurs Responsables » décerné par la Médiation de la République interentreprises et la CDAF (Compagnie des Dirigeants et Acheteurs de France).	

**Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption**

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées	Un dispositif d'alerte interne est en place (whistleblowing) concernant tout risque de corruption. Les campagnes annuelles du contrôle interne couvrent également ce risque.	

**II. Agir pour soutenir les objectifs des Nations-Unies**

**Critère 15 : Les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU**

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées	Le Groupe TF1 soutient, par le don d'espaces gracieux de nombreuses causes sociales et environnementales et continuera de le faire en 2015.	

**Critère 16 : Des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie**

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Rechercher des investissements sociaux et des contributions	TF1 Publicité et l'Antenne de TF1 offrent aux associations à la fois une aide directe et une forte mise en visibilité de leurs	

philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise, en tant que partie intégrante de sa stratégie de développement durable.	actions : opérations spéciales en prime time, fabrication de spots et diffusion gratuite, reversement des gains des jeux ou dons en espèce gérés par le Comité Solidarité sont une palette d'aides dans un champ de problématiques sociales très large. Sur la période du 01/10/2012 au 30/09/2013, la valorisation totale des dons du Groupe s'est élevée à 38,2 millions d'euros ayant bénéficié à 131 associations.	
--	--	--

### Critère 17 : Une prise de position et un engagement en matière de politique publique

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées	En tant que média, TF1 se fait le porte-parole de nombreuses causes relevant des objectifs des nations unies (pauvreté, aide à l'enfance, lutte contre les discriminations..)	

### Critère 18 : Des partenariats et une action collective

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Développer et implémenter des partenariats avec des organisations publiques ou privées (entités des Nations Unies, Gouvernement, ONG ou autres) sur le cœur de métier, les investissements sociaux et/ ou « advocacy »	<p>Le Groupe TF1 s'implique dans des associations ou organisations en vue de soutenir les initiatives proches de ses enjeux les plus pertinents</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• TF1 est représenté au conseil d'administration de l'ARPP (Autorité de régulation Professionnelles de la Publicité).</li> <li>• TF1 est membre de l'Eurovision, dont il accueillera la réunion annuelle du comité News et Technology en septembre 2014.</li> <li>• TF1 est membre de l'ORSE (Observatoire sur la RSE).</li> <li>• TF1 joue un rôle fédérateur dans la profession en animant le Forum RSE Médias, qui propose aux médias français de développer les indicateurs sectoriels de RSE et les échanges de bonnes pratiques. Le « Guide de la RSE du secteur Média », premier livrable du Groupe, a été présenté lors d'un événement public en mars 2014. Il est consultable en ligne.</li> <li>• TF1 est membre de l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) et siège à son Conseil d'Administration.</li> <li>• TF1 est membre du C3D (Collège des Directeurs du Développement Durable).</li> <li>• TF1 est membre fondateur de la FHN (Fondation Nicolas Hulot) et siège à son conseil d'administration.</li> </ul>	

## III. Gouvernance et leadership

### Critère 19 : L'engagement du Président et de la direction

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Le Président délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant le développement durable et l'engagement envers le Global	Dans tous les conseils d'administration de TF1 et les réunions trimestrielles de l'ensemble des managers du Groupe Bouygues, le CEO de TF1, Nonce Paolini, fait une communication sur les actions de RSE . Il s'implique personnellement dans les campagnes de communication sur la	

Compact	solidarité et la diversité.	
Intégrer les critères de développement durable et les principes du Global Compact aux objectifs et programmes d'intéressement pour le PDG et l'équipe de direction	Une part de la rémunération variable de Nonce Paolini est assujettie à la présence de TF1 dans au moins 3 indices boursiers de développement durable.	

## Critère 20 : L'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Le Conseil d'administration (ou équivalent) assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de la RSE	La création d'un comité Ethique et RSE dans le conseil d'administration a été validé lors de la dernière réunion du 24 juillet 2014.	

## Critère 21 : L'engagement des parties prenantes

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Responsabilité de l'entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes	TF1 attache une grande importance au dialogue avec les parties prenantes. Le tableau des parties prenantes est en page 268 du document de référence.	
Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en œuvre et les inviter à prendre activement part à l'examen de la performance	En amont du développement du reporting GRI G4, une « étude de matérialité » a été conduite au travers d'un sondage avec plus de 500 répondants, pour hiérarchiser les sujets les plus importants dans la politique de RSE du Groupe. L'étude de matérialité sera disponible sur le site <a href="http://www.materiality-reporting.com/reporting/tf1/index.php">http://www.materiality-reporting.com/reporting/tf1/index.php</a> à partir de fin septembre 2014.	

## F. CONTACT

Groupe TF1  
Catherine Puiseux, coordinatrice RSE pour le groupe TF1  
cpuiseux@tf1.fr