



## COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2016

### ADVANCED LEVEL

Septembre 2016

#### LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL :

##### **Droits de l'Homme**

- Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme,
- à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme

##### **Normes internationales du travail**

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

##### **Environnement**

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

##### **Lutte contre la corruption**

- 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 :

<b>A. RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT DU PRESIDENT</b>	<b>2</b>
<b>B. PROFIL</b>	<b>3</b>
<b>C. REFERENTIELS</b>	<b>3</b>
<b>D. VERIFICATION EXTERNE</b>	<b>3</b>
<b>E. LES PROGRES DE L'ANNEE ET LES RESULTATS OBTENUS</b>	<b>3</b>
<b>I. Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations</b>	<b>3</b>
Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme	5
Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail	8
Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement	12
Politiques et procédures fiables concernant la Lutte contre la corruption	14
<b>II. Agir pour soutenir les objectifs des Nations-Unies</b>	<b>15</b>
<b>III. Gouvernance et leadership</b>	<b>17</b>
<b>F.CONTACT</b>	<b>18</b>

## A - RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT DU PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL, GILLES C. PELISSON



TF1 est adhérent au Global Compact depuis 2006.

Chaque année, le Groupe développe une politique RSE plus ambitieuse, en lien avec ses activités, les évolutions du secteur et les attentes de ses parties prenantes.

Depuis 2014, un Comité de l'Ethique et de la RSE veille au respect de la loyauté et de la sincérité dans les relations externes et s'assure de l'engagement du Groupe en matière de RSE.

En 2016 le groupe TF1 a pris un nouvel essor. En se déployant dans la production de contenus, en renforçant la complémentarité et l'identité de ses chaînes, en accélérant sa transition vers le monde numérique, il affirme son rôle de leader du secteur de la télévision privée en France. Cette transformation s'appuie sur une vision et des valeurs partagées, parmi lesquelles le respect porté à l'autre et l'exemplarité sont clés.

La conformité de nos antennes aux engagements pris envers la collectivité, notamment la qualité de l'information, est un enjeu central pour le Groupe TF1, garant de la confiance que nous porte notre public. Les relations que le Groupe entretient avec ses partenaires s'appuient de la même façon sur des principes éthiques rappelés dans le Code d'éthique propre à TF1.

A l'écoute de la société française, le Groupe s'implique fortement pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre toutes les discriminations, la promotion du lien social et de la solidarité.

Le dialogue avec nos publics doit être sans cesse développé pour que le groupe TF1, média de masse, soit aussi un média proche, accessible à chaque personne qui souhaite rentrer en contact avec lui.

Dans le cadre du développement durable, la sensibilisation des publics au problème climatique est notre enjeu principal, auquel répondent les journaux télévisés, les bulletins météo et les programmes de la chaîne Ushuaia TV. Notre empreinte environnementale directe est faible mais il nous appartient néanmoins d'inscrire sa réduction dans le cadre des objectifs européens, et d'engager nos partenaires dans la même perspective.

L'employabilité des collaborateurs est une préoccupation constante de l'entreprise, attestée par la politique de gestion des talents à laquelle concourent la formation, la mobilité interne, les partenariats avec le monde académique, l'innovation.

La démarche RSE est le fruit d'une collaboration de tous les secteurs de l'entreprise. Pour en rendre compte de manière transparente et rigoureuse, notre rapport RSE est réalisé selon les obligations légales françaises de l'article Grenelle 2, et selon le référentiel international de la Global Reporting Initiative.

Je souhaite naturellement, avec l'ensemble de la direction du Groupe, que TF1 s'engage à nouveau à soutenir les principes du Pacte Mondial et à l'illustrer par ses actions.

Gilles C. PéliSSon  
Président directeur général du groupe TF1.

## B - PROFIL

Premier groupe de télévision généraliste française, TF1 est un groupe de communication intégré qui a développé depuis plusieurs années des activités sur des segments porteurs. La vocation de TF1 est d'informer et de divertir. Le Groupe opère et développe notamment 5 chaînes en clair et des chaînes payantes affinitaires ainsi que leurs déclinaisons digitales. Les métiers du groupe TF1 couvrent l'ensemble de la chaîne de valeur audiovisuelle.

REFERENCE: [Site corporate de TF1 – Les activités](#)

## C. REFERENTIELS

Le document de référence s'ouvre par un premier exercice de rapport intégré et comprend un chapitre dédié à la RSE qui répond à l'article 225 de la loi française Grenelle 2. (Document nommé ci-après DDR2015)

Le reporting RSE du groupe TF1 a également été rédigé selon les lignes directrices de la Global Reporting Initiative, version G4, exhaustif, version à retrouver [sur un site dédié.](#)

## 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)	Les informations sociales, environnementales et sociétales du Reporting 2015 publié en 2016, ont été vérifiées par un organisme tiers indépendant, ERNST & YOUNG et Associés, conformément au décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 (article 225 de la loi Grenelle II). L'accréditation du tiers externe a été admise par le COFRAC sous le numéro 3-1050. Le standard utilisé est l'ISAE 3000.	GRI G4 – 33 Vérification externe

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

### I - Planter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

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

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Donner la responsabilité exécutive de la stratégie de développement durable aux fonctions pertinentes (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	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 Direction de l'Information aux unités de programmes, de la Direction financière aux responsables bâtiments. La politique est coordonnée et pilotée au sein de la Direction générale adjointe des Affaires financières, Stratégie et Achats. La qualité de l'ensemble des actions engagées a, de nouveau, été reconnue par les agences de notation extra-financière en 2016	GRI G4 – 35, organisation de la RSE

	(TF1 fait partie des indices DJSI Europe et World).	
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 2015, les Achats de Droits et la filiale 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	
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. Trois comités thématiques prennent en charge la coordination des thèmes « solidarité », « diversité » et « achats responsables ».	

## 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	En 2014 une première étude de matérialité a été menée, selon les guidelines de la GRI G4. 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.	GRI G4 EN32 – Engagement des fournisseurs
Analyse attentive de chaque segment de la chaîne de valeur, en amont et aval, en dressant la carte de risques, opportunités et impacts	La cartographie des risques menée par la cellule Audit interne intègre les risques RSE. Au premier trimestre 2015, un premier audit sur la cartographie des risques RSE dans les achats a été mené par l'organisme AFNOR.	GRI G4 - LA14 – Evaluation des fournisseurs
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 500 K euros) 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 et environnementaux.	
Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance et d'assurance	Le conseil d'administration comprend depuis juillet 2014	

(audits, contrôles) pour la conformité des pratiques dans la sphère d'influence de l'entreprise	un comité dédié à l'éthique et à la RSE.	
---	--	--

## 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 (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme etc.)	<p>Concernant la promotion et le respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT et des Droits d'Homme, TF1, société française dont la très grande majorité des effectifs sont français, applique le droit français, européen et international.</p> <p>Le Groupe applique la Charte des ressources humaines du groupe Bouygues, qui a pour vocation d'affirmer, d'expliquer et de promouvoir trois principes : le respect, la confiance et l'équité.</p> <p>Le Code d'éthique propre au groupe TF1 a été publié en 2014, il comprend les grands principes de la responsabilité sociale notamment dans les articles suivants :</p> <p>article 13. Dialogue avec les parties prenantes :</p> <p>« Le Groupe encourage le développement d'un dialogue respectueux et constructif avec l'ensemble de ses parties prenantes, contractuelles et non contractuelles. »</p> <p>article 16. Responsabilité sociale</p> <p>« La gestion des ressources humaines et d'une façon générale les relations entre les collaborateurs, sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec dignité. »</p> <p>Concernant les contenus produits et diffusés, Le principal enjeu pour TF1 est la conformité aux engagements pris en signant la convention avec le régulateur (le CSA), parmi lesquels l'application des principes des Droits de</p>	<p>Voir sur le site corporate « nos engagements éthiques »</p> <p>Code d'éthique</p> <p>Article 10 de la Convention CSA</p> <p>GRIG4 – 15 Chartes auxquelles le groupe TF1 est affilié</p>

	<p>l'Homme et de la Personne.</p> <p>Voir le volet C - Droits de la personne Article 10 - « 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»</p>	
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	<p>Martin BOUYGUES et Gilles PELISSON ont respectivement préfacé la charte des ressources humaines du groupe Bouygues et le code d'éthique de TF1.</p> <p>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.</p>	
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, au-delà des chartes et codes précités, sont rappelés dans les supports suivants :	

**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	<p>Une Direction de la Conformité est chargée de vérifier le respect des engagements pris avec le régulateur, 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.</p> <p>La direction des ressources humaines est garante de l'intégration des principes dans la société.</p>	GRI G4 – HR9  Examens relatifs aux Droits de l'Homme
Processus pour s'assurer que les droits de l'Homme internationaux sont respectés	TF1, notamment depuis la cession d'Eurosport n'a pas d'activité à l'étranger.	
Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'Homme pour la direction et les employés	Depuis l'obtention du Label Diversité en 2010, de nombreuses communications internes ou externes réaffirment 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	<p>Un service « Relations aux Publics » et la médiatrice de l'information sont joignables par toute personne désirant faire une observation ou poser une question sur les programmes ou la société en général.</p> <p>Une cellule d'alerte est à la disposition des collaborateurs qui souhaiteraient se plaindre de toute action de discrimination observée ou subie.</p>	
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. 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 2015, l'équivalent de 36,5 millions d'euros ont été donnés en espaces antenne gracieux à plus de 150 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	<p>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.</p> <p>Les incidents peuvent être suivis de sanctions.</p> <p>La direction des ressources humaines publie chaque année, selon la loi française, son Bilan Social.</p>	<p>GRI G4 M2 – Conformité des programmes</p> <p>GRI G4 M5 – dialogue avec les téléspectateurs, médiatrice de l'information</p>
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.	

	En interne, un dialogue social nourri permet d'échanger régulièrement avec les représentants du personnel.	
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	<p>Le groupe TF1 considère comme essentiel de développer les</p> <p>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</p> <p>du groupe TF1, cette politique n'a pas été remise en cause en 2015. La préoccupation du Groupe pour la santé et la sécurité des collaborateurs est également importante.</p>	<p>GRI G4 – 11 – Accords collectifs</p> <p>Voir parmi les « Pratiques en matière d'emploi et travail décent » :</p> <p>G4 LA 10 – développement des compétences</p>
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 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	Tous les collaborateurs du Groupe disposent d'instances de représentation du personnel, avec lesquelles les affaires sociales et la	



dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés (internationales, nationales ou sectorielles)	direction du Groupe entretient un dialogue nourri.	
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	TF1 est le premier média français à recevoir le Label Diversité en 2010. Quatre thèmes sont particulièrement traités dans ce cadre : l'égalité Hommes – Femmes, la place des seniors dans l'entreprise, le handicap, et les origines ethniques. En 2015 l'orientation sexuelle a fait partie des thématiques traitées, avec la signature de la Charte de la lutte contre l'homophobie.  Des accords triennaux concernant la place des travailleurs handicapés, l'égalité Hommes Femmes, la non-discrimination des seniors et des jeunes, ou la mixité des origines ont été signés ou renouvelés en 2015.	
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. TF1 est présent au conseil d'administration de l'AMFD, l'association française des managers de la Diversité.	

**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.	GRI G4 – LA5 Représentation en matière HSS  G4 LA 7 – risques professionnels
Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail	<p>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.</p> <p>Un baromètre de la satisfaction des collaborateurs est organisé tous les 18 mois, et notamment en 2015.</p> <p>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.</p>	
Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail	Des accords, par exemple 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). Une expérimentation sur le télétravail est en cours.	
Attribution des responsabilités relatives aux normes du travail dans l'organisation	<p>La Direction des ressources humaines est en charge de la définition et de la mise en application de la politique sociale.</p> <p>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</p>	

	secours » soient régulièrement réalisées.	
Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail pour les dirigeants et les employés	Tous les managers du groupe suivent des formations dédiées à leur fonction d'encadrement. Ils sont évalués sur leur capacité à fédérer et dynamiser leur équipe, ainsi que sur le développement des compétences professionnelles de leurs collaborateurs.	
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 régulièrement revisités par le comité exécutif de la direction des ressources humaines, qui partage les problématiques avec plusieurs réseaux professionnels.	Voir l'ensemble du volet social dans le document de référence page 266 à 280
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.	

## 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 a signé en 2015 la Charte Paris Climat avec la ville de Paris. TF1 s'est fait largement l'écho de la conférence Internationale sur le Climat. Plusieurs conférences ont été organisées par le Groupe pour partager les solutions avec ses partenaires. La direction de l'Information et la Chaîne Ushuaia TV ont réalisé une large couverture éditoriale de l'évènement.	Politique environnementale du Groupe DDR page 281  Ecoprod
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 évoquées.	
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.  L'impact environnemental d'un groupe média est également indirect : il passe par sa capacité à sensibiliser le public à cet enjeu.	
Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement	Plan d'action pour l'empreinte directe de l'entreprise  Plan d'action collectif pour la réduction de l'empreinte environnementale des productions audiovisuelles (Ecoprod)  Sensibilisation des spectateurs via le journal télévisé et la chaîne Ushuaia TV	
Intégration de standards	Les conditions générales d'achat, ainsi que les appels	

environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents	<p>d'offres, cahiers des charges et contrats contiennent des rappels aux obligations légales, et au nécessaire alignement sur l'engagement de TF1 en matière environnementale.</p> <p>La politique environnementale des fournisseurs principaux est évaluée via un questionnaire géré par Ecovadis.</p>	
---	---	--

**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	Les activités du Groupe ne portent pas de risque environnemental.	Document de référence 2015 – gestion environnementale des Sièges sociaux – page 282
Attribution des responsabilités dans l'organisation	La Direction des Affaires générales est en charge du plan de maîtrise des consommations d'énergie et de gestion des déchets.	
Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés	La communication réalise régulièrement des articles sur l'intranet. Un récapitulatif des réalisations du Groupe en matière environnementale a été réalisé à l'occasion de la COP21. Des 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 télévisées. Un clip a été tourné et mis en ligne par le collectif 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	La certification ISO 50001 sur la maîtrise de consommations d'énergie est en cours.	GRI G4 – EN6 Politique de réduction des consommations d'énergie
Système pour tracer et mesurer la	L'ensemble des indicateurs sont suivis	

performance basé sur des mesures de performance standardisées	par la Direction des Affaires générales et sont publié 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		

## 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	<p>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.</p> <p>En 2014, le groupe TF1 a publié son propre Code Éthique pour mieux prendre en compte les spécificités de son activité et rappeler les principes éthiques et de gouvernance qui guident le Groupe. Quatre thèmes importants du Code d'Éthique ont donné lieu à des développements via la rédaction de programmes de conformité dédiés, dont « Anti-corruption » mais aussi « Concurrence » ; « Conflits d'intérêts » ; « Conformité en matière boursière ».</p>	GRI G4 – 56 Valeurs
<p>Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption</p> <p>Politique formelle et publique de tolérance-zéro pour la corruption</p>	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	Les codes d'éthique et l'ensemble des documents de conformité ont été distribués	GRI G4 – 46 Revue de la

d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées	aux managers du groupe. Un plan de formation est en cours pour renforcer leur appropriation.	gestion des risques
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.	
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). Le label a été renouvelé en janvier 2015.	

**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.	GRI G4 58 – dispositif d'alerte

## 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.	My positive impact

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

INDICATEURS	PROGRES	REFERENCE
Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise, en tant que partie intégrante de sa stratégie de développement durable.	<p>TF1 Publicité et l'Antenne de TF1 offrent aux associations à la fois une aide directe et une forte mise en visibilité de leurs 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. En 2015 la valorisation totale des dons du Groupe s'est élevée à 36,5 millions d'euros ayant bénéficié à 150 associations.</p> <p>Constituée en 2007 et centrée sur la diversité et l'insertion professionnelle, la Fondation d'entreprise de TF1 recrute chaque année sur concours, des jeunes de 18 à 30 ans habitant dans les quartiers populaires. En juin 2016, la Fondation a recruté sa 9ème promotion, portant à 100 le nombre de jeunes ayant bénéficié du dispositif.</p>	<p>G4 – EC7 – Engagement citoyen</p> <p>Site de la Fondation</p> <p>G4 SO1 – Initiatives en faveur des communautés locales</p>

#### 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	TF1 est signataires de plusieurs chartes « Entreprises et quartiers » pour renforcer l'action conjointe entre les pouvoirs publics et le secteur privé dans la 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 privés (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'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</li> </ul>	Livret introductif La RSE dans le secteur des Médias



	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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 Compact	Dans tous les conseils d'administration de TF1 et les réunions trimestrielles de l'ensemble des managers du Groupe Bouygues, le CEO de TF1, Gilles PELISSON fait une communication sur les actions de RSE. Il s'implique personnellement dans les campagnes de communication sur la 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 Gilles PELISSON est assujettie à la présence de TF1 dans au moins 4 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 validée 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.	Etude de matérialité en ligne
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	<p>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.</p> <p>Un sondage permanent est ouvert depuis septembre 2015.</p>	

#### IV - CONTACT

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