



Code de conduite





2 Qui nous sommes

- 3 Déclaration d'intégrité
- 4 Nos valeurs centrales

5 Vivre notre code

- 7 Faire preuve de bon sens dans la prise de décisions
- 8 Demander des conseils et soulever des préoccupations
- 9 Montrer l'exemple : Responsabilités supplémentaires du supérieur hiérarchique

10 Principes de bonne conduite dans les affaires

11 Notre engagement envers notre environnement de travail

- 11 Traiter les gens équitablement et avec respect
- 11 Promouvoir la santé et la sécurité

12 Notre engagement envers nos clients et notre société

- 12 Respect de la vie privée
- 12 Éviter les conflits d'intérêts
- 12 Protéger la propriété intellectuelle et sauvegarder les informations exclusives et confidentielles
- 13 Ne pas échanger ou partager des informations confidentielles

- 13 Assurer la responsabilité financière

- 13 Communiquer de manière responsable

14 Notre engagement en matière de comportement professionnel

- 14 Concurrence loyale
- 14 Ne jamais proposer ou accepter un pot-de-vin
- 14 Gérer les cadeaux et les divertissements d'affaires de manière responsable
- 15 Interagir avec les gouvernements et s'engager dans des activités politiques sur le plan juridique et éthique
- 15 Respecter les lois applicables en matière de crimes financiers
- 15 Se conformer aux contrôles du commerce international
- 15 Protéger l'environnement
- 16 Favoriser les relations éthiques avec les fournisseurs et autres partenaires commerciaux

17 Autres informations

- 18 Accusé de réception du Code de conduite
- 18 Responsabilité en cas de non-conformité
- 18 Dérogations

Qui nous sommes





Déclaration d'intégrité

Depuis sa création par mon père, Ralph, en 1963, notre merveilleuse entreprise repose sur une culture de l'intégrité et du respect. Soixante ans plus tard, ces valeurs centrales sont toujours aussi fortes.

Chez Comcast, nous avons une équipe talentueuse et diversifiée qui se soucie profondément du travail que nous faisons, de nos clients et de nos téléspectateurs, des populations locales que nous servons et des propres membres de l'équipe. Jour après jour, nous avons l'occasion unique d'atteindre des millions de personnes grâce à la connectivité et aux plateformes que nous proposons et au contenu et aux expériences que nous créons. Nous prenons notre responsabilité très au sérieux, et savons qu'elle exige de l'honnêteté, du travail et du cœur.

C'est pourquoi notre Code de conduite est si important. C'est le socle commun de ce que nous défendons et de notre façon d'agir. Je vous demande personnellement de vous engager à respecter ce Code dans votre manière de travailler et de représenter notre belle Société.

Je suis constamment inspiré par la fierté et l'enthousiasme de nos employés. Nous vous remercions pour votre engagement à protéger la réputation de cette entreprise si spéciale.

A handwritten signature in black ink that reads "Brian L. Roberts".

Brian L. Roberts

Président Directeur Général

Nos valeurs fondamentales

La culture de notre entreprise est fondée sur l'intégrité et le respect, dans le but de travailler ensemble pour nous pousser, nous et nos activités, à toujours être créatifs, innovants et compétitifs. Nous sommes guidés par ce qui suit :



un esprit d'entreprise.

Nous adoptons les bonnes idées et les mettons en œuvre rapidement. Nous sommes tournés vers l'avenir et nous cherchons sans cesse de nouvelles façons d'innover pour nos clients.



Faire ce qui est juste et agir avec intégrité.

Faire le bon choix et traiter toujours les gens correctement : c'est aussi simple que cela.



Le respect mutuel.

Nous nous sommes engagés à instaurer une culture d'équité, de respect et d'inclusion : au sein de notre direction et de notre effectif, auprès de nos clients et de nos fournisseurs, dans notre programmation et dans les communautés que nous servons.



Donner en retour.

Nous avons une longue histoire de soutien aux populations et aux organisations locales partout où nous sommes présents. Nous utilisons notre voix, nos ressources et notre portée pour créer des changements positifs et substantiels dans la vie des membres des communautés.



Vivre notre code





DO what's RIGHT

Notre code de conduite montre comment nous atteignons nos objectifs et réussissons de manière juste. Il définit nos principes de bonne conduite dans les affaires et reflète notre engagement commun en faveur de l'intégrité. « Faire ce qui est juste et agir avec intégrité » est l'une de nos valeurs fondamentales, ce qui implique pour nous plus que le simple respect de la loi. Nous vivons cette valeur fondamentale en faisant ce qui est juste et en nous conduisant d'une manière qui maintient la confiance et le respect dans le monde entier.

Le Code s'applique à tous les employés, dirigeants et administrateurs de Comcast Corporation et de toutes les filiales et sociétés affiliées de Comcast Corporation dans lesquelles Comcast Corporation détient directement ou indirectement plus de 50 % des droits de vote.

À l'appui des principes décrits dans le Code, notre Société maintient des politiques conçues pour guider les employés dans nos unités fonctionnelles (Comcast Corporate, Comcast Cable, NBCUniversal et Sky) et zones géographiques. De plus, chaque unité fonctionnelle maintient des politiques et des procédures adaptées à leurs activités, à leurs fonctions et à leurs zones géographiques. Dans certains cas, ces politiques et procédures peuvent dépasser le présent Code. Nous sommes tous responsables

de connaître et de respecter les politiques et procédures qui s'appliquent à nous.

Nous exerçons nos activités dans de nombreuses régions géographiques, où les lois et les règlements peuvent varier. Nous reconnaissons notre obligation fondamentale d'obéir à la loi partout où nous opérons.

Aucune opportunité d'affaires, aucune pression perçue de la part de la direction, ou entente non écrite ne justifie jamais la violation d'une exigence légale. Comme Comcast est constituée en société aux États-Unis, nos activités et nos employés dans le monde entier peuvent être assujettis aux lois américaines, en plus des lois de tout autre pays où nous exerçons nos activités. Dans certains cas, il peut être nécessaire de tenir compte de plusieurs lois dans les différentes juridictions.

Nous remettons ce Code à tous les employés avec une formation pour vous aider à comprendre vos responsabilités. Si vous avez des questions sur notre Code ou sur les politiques ou les lois qui s'appliquent à vous, veuillez vous adresser à votre supérieur, à un représentant des ressources humaines ou au service juridique (y compris l'équipe conformité).

Cliquez sur votre unité fonctionnelle ci-dessous pour accéder aux politiques, procédures et autres ressources qui vous concernent.

[Comcast Corporate](#)
[Comcast Cable](#)
[NBCUniversal](#)
[Sky](#)

Faire preuve de bon sens dans la prise de décisions

Notre société définit les principes de bonne conduite dans les affaires dans ce Code et maintient des politiques et des procédures pour vous aider à vous conformer à la loi. Toutefois, dans le milieu de travail actuel qui évolue rapidement, dans certaines situations, la bonne voie à suivre peut ne pas être claire. Si vous êtes confronté à une décision ou à une situation difficile, posez-vous les questions suivantes avant de continuer :

Est-ce permis selon le Code de conduite et les autres politiques de la Société ?

Est-ce que cela semble juste ?

Est-ce que cela protège la réputation de notre Société ?

Est-ce que je serais à l'aise si je voyais cela aux informations ou si je devais l'expliquer à ma famille ou à mes amis ?

Si vous répondez « Non » ou « Je ne suis pas sûr » à l'une de ces questions, procédez autrement ou faites une pause pour demander de l'aide. Nous avons des ressources et des contacts qui sont à votre disposition pour que vous n'ayez pas à faire face seul à une décision ou une situation difficile.



Demander des conseils et soulever des préoccupations

Que vous ayez une question ou une inquiétude concernant un problème lié au lieu de travail ou une suspicion de conduite illégale ou contraire à l'éthique, voulons que vous en parliez et vous avons facilité la tâche.

Comcast NBCUniversal Listens et Sky Listens proposent plusieurs voies pour s'exprimer sans crainte de représailles. Choisissez le mode de signalement qui vous convient le mieux :

- Vous pouvez soulever une question ou une préoccupation auprès de **votre supérieur** ou **d'un autre dirigeant local, d'un représentant des ressources humaines, ou du service juridique (y compris l'équipe conformité)** dans votre unité fonctionnelle.
- Vous pouvez également faire part de vos préoccupations par le biais de la **ligne d'assistance** ou du **Site Web**. Aux États-Unis et dans d'autres régions géographiques, comme le permet la loi, votre signalement peut être fait de façon anonyme. Pour protéger votre anonymat, ces services sont administrés par une société tierce indépendante.

Lorsque des préoccupations sont soulevées

Les questions ou les préoccupations relatives au milieu de travail peuvent être traitées par les supérieurs, les ressources humaines ou d'autres membres du personnel appropriés. Les préoccupations relatives à une conduite illégale ou contraire à l'éthique sont rapidement transmises à des enquêteurs formés pour y répondre. Nous attendons des employés qu'ils coopèrent pleinement et honnêtement avec les enquêtes de la Société. Certaines préoccupations peuvent nécessiter une enquête approfondie qui peut comprendre des entretiens et l'examen de documents. Une violation du Code ou d'une politique de l'entreprise peut entraîner des

mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, des répercussions sur le salaire ou autres mesures appropriées, quel que soit le titre ou l'ancienneté de l'employé.

La Société maintiendra le caractère confidentiel des enquêtes dans la mesure du possible, conformément à la nécessité de mener une enquête approfondie et de résoudre le problème.

Contactez le conseil

Les préoccupations relatives à la comptabilité, aux contrôles comptables internes ou à la vérification peuvent également être adressées à Audit_Committee_Chair@comcast.com et seront traitées conformément aux procédures établies par le comité de vérification du conseil d'administration de Comcast Corporation.

Les représailles ne sont pas tolérées

Quelle que soit la manière de signaler une préoccupation, nous ne tolérons aucune représaille. La politique de l'entreprise interdit les représailles contre tout employé, dirigeant ou administrateur qui, de bonne foi, soulève une préoccupation ou participe à l'enquête sur une conduite soupçonnée d'être illégale ou contraire à l'éthique, même si une préoccupation signalée s'avère en définitive infondée.

Rien dans le présent Code ou dans toute autre politique de la société ne limite la capacité d'un employé, d'un dirigeant ou d'un administrateur à communiquer avec une agence ou une commission publique, y compris la U.S. Securities and Exchange Commission, ou à leur fournir des informations concernant d'éventuelles violations de la loi sans en informer la société, comme le prévoient les lois applicables en matière de dénonciation. La Société interdit les représailles pour l'une quelconque de ces activités.



SITE INTERNET : www.ComcastNBCUniversalListens.com
www.ComcastSkyListens.com

SERVICE DE SOUTIEN : 1-877-40-LISTENS
1-877-405-4783 aux États-Unis
Consultez le site Web pour obtenir des numéros de téléphone dans d'autres régions géographiques.

Plus d'informations sur ces voies de signalement sont disponibles

Pour plus d'informations sur les ressources décrites dans cette section ou pour trouver d'autres voies de signalement au sein de votre unité opérationnelle, veuillez consulter la section Intégrité ou Personnel de l'intranet de votre unité fonctionnelle ou www.ComcastNBCUniversalListens.com ou www.ComcastSkyListens.com.

Montrer l'exemple: Responsabilités supplémentaires du supérieur hiérarchique

En tant que responsable au sein de l'organisation, un supérieur hiérarchique a des responsabilités supplémentaires pour renforcer la culture d'intégrité de notre société. Les supérieurs doivent montrer l'exemple et servir de modèles à leurs équipes et à tous les employés.

Les supérieurs hiérarchiques doivent favoriser un environnement de signalement ouvert qui encourage les employés à poser des questions, à soulever des préoccupations et à s'exprimer. Les supérieurs hiérarchiques qui reçoivent une préoccupation doivent répondre comme suit :

- Pour un problème concernant le lieu de travail, notamment un désaccord ordinaire avec un collègue ou une question sur les politiques de la Société, prendre des mesures immédiates pour résoudre le problème ou contacter leur directeur ou un représentant des ressources humaines pour obtenir de l'aide afin de répondre rapidement à l'employé.
- Pour une accusation de conduite présumée illégale ou contraire à l'éthique, notamment un problème d'intégrité, signalez immédiatement les faits en utilisant l'un des modes prévus. Ces modes comprennent le service juridique (y compris l'équipe conformité), un représentant des ressources humaines, ou la ligne d'assistance téléphonique ou le portail Web Comcast NBCUniversal Listens ou Sky Listens. N'enquêtez jamais vous-même sur une accusation de conduite présumée illégale ou contraire à l'éthique.

Quelle que soit la préoccupation soulevée, les supérieurs hiérarchiques ne doivent jamais exercer de représailles sous quelque forme que ce soit et doivent signaler les représailles exercées par d'autres personnes.





Principes de bonne conduite dans les affaires



Notre engagement envers notre environnement de travail

Nos principes de conduite des affaires nous guident pour agir avec intégrité dans tout ce que nous faisons pour la société.

Ces principes sont divisés en trois engagements :

- Notre engagement envers notre environnement de travail
- Notre engagement envers nos clients et notre société
- Notre engagement en matière de comportement professionnel

Chacun est lié par un engagement commun à faire ce qui est bon pour nos employés, nos clients, nos téléspectateurs, nos investisseurs et les collectivités que nous servons.

Traiter les gens équitablement et avec respect

Une de nos valeurs fondamentales est le respect de l'autre. Nous avons la responsabilité collective de favoriser une culture d'équité, de respect et d'inclusion qui nous pousse à valoriser et à accepter les différences. Nous nous conformons aux droit du travail applicable, nous respectons les droits de l'homme reconnus au niveau international, nous promovons l'égalité des chances en matière d'emploi et prenons des décisions en matière d'emploi en fonction du mérite et des qualifications. Nous interdisons toute forme de harcèlement ou de discrimination fondée sur la couleur de peau, l'ethnie, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la religion, l'âge, l'état matrimonial, l'origine nationale, l'ascendance, la grossesse ou la maternité, l'état de santé, le handicap physique ou mental, ou tout trait ou statut d'un individu protégé par la loi (qui peut varier d'un pays à l'autre).

Le harcèlement et la discrimination ne sont tolérés sous quelque forme que ce soit. Nous encourageons et attendons de toute personne qui est témoin d'un comportement discriminatoire, offensant, abusif, menaçant, relevant du harcèlement ou des représailles, ou de tout autre comportement incompatible avec un milieu de travail respectueux, qu'elle dénonce les faits, et nous nous engageons à créer un environnement où les employés se sentent à l'aise pour soulever des préoccupations sans crainte de représailles.

Promouvoir la santé et la sécurité

Nous nous engageons à assurer un environnement de travail sûr et à promouvoir la santé et le bien-être des individus. Nous respectons les lois et règlements applicables en matière de santé et de sécurité au travail et réalisons nos activités de manière à réduire au maximum les risques de blessure pour nos employés. Nous encourageons nos employés à identifier et à signaler tout comportement ou pratique potentiellement dangereux sur le lieu de travail.



Notre engagement envers nos clients et notre société

Notre entreprise dépend de nos clients. Nous nous engageons à leur offrir le meilleur service client dans tous les pays où nous sommes présents.

Respect de la vie privée

Il est de notre responsabilité de protéger les données à caractère personnel que nous recueillons. Notre réputation en dépend. Nous savons que nos clients, nos employés et d'autres personnes se soucient de leur vie privée, et nous sommes déterminés à gagner et à conserver leur confiance. Lorsque nous recueillons, utilisons, conservons ou partageons des données à caractère personnel, nous accordons la priorité à leur sécurité et à leur utilisation aux fins décrites dans nos politiques et avis de confidentialité. Nous exerçons nos activités en conformité avec les lois sur la protection de la vie privée et respectons les droits à la vie privée des individus. Nous exigeons de nos partenaires commerciaux ayant accès à nos données qu'ils agissent de même. Nous ne partageons les données à caractère personnel qu'avec les personnes qui sont autorisées à les recevoir. Nous protégeons les données à caractère personnel en maintenant des programmes de sécurité de l'information raisonnablement et correctement conçus pour faire face aux risques de sécurité et protéger la confidentialité, la sécurité, l'intégrité et la disponibilité des données. Si nous avons connaissance d'une violation de données en notre possession ou d'une violation de données qui sont en possession de nos fournisseurs ou partenaires commerciaux, nous prendrons rapidement des mesures pour informer et protéger de manière appropriée les personnes concernées. Nous comprenons que notre réputation et notre succès dépendent du maintien de la confiance en ce qui concerne la confidentialité et la sécurité des données.

Éviter les conflits d'intérêts

Nous ne laissons pas des intérêts ou des activités externes interférer avec notre jugement commercial ou nos responsabilités envers la société. Nous sommes attentifs aux conflits d'intérêts réels, potentiels et même perçus qui peuvent survenir en raison d'un emploi ou d'autres activités en dehors de la société, d'intérêts financiers ou de relations personnelles. Un conflit d'intérêts survient lorsqu'un employé participe à des activités ou à des relations qui nuisent à l'exécution de ses responsabilités professionnelles ou de son devoir de loyauté envers la société. Même lorsque rien d'inapproprié n'est envisagé, nous reconnaissons que l'apparence d'un conflit d'intérêts peut causer du tort, notamment nuire à notre réputation ou à nos relations d'affaires. Nous maintenons donc des contrôles pour identifier, faciliter et examiner les divulgations de situations susceptibles de créer ou de sembler créer, un conflit d'intérêts afin de nous assurer que nous remplissons notre devoir de loyauté envers la société.

Protéger la propriété intellectuelle et sauvegarder les informations exclusives et confidentielles

La protection et la défense de la propriété intellectuelle de la société et la protection des informations exclusives et confidentielles sont essentielles à notre succès. En tant que société de médias et de technologie, la propriété intellectuelle et les informations confidentielles font partie de nos actifs les plus précieux et comprennent nos marques, marques de commerce, savoir-faire, inventions, brevets, contenus et autres matériels protégés par le droit d'auteur, secrets





commerciaux, stratégies, programmes informatiques et propriétés médiatiques, y compris les sites Web et les applications. Nous protégeons notre propriété intellectuelle et nos informations confidentielles et nous nous prémunissons contre leur utilisation ou leur diffusion non autorisées. Nous respectons également les droits de propriété intellectuelle et les informations confidentielles d'autrui et reconnaissons que cela est essentiel pour maintenir notre activité et notre réputation. En général, la protection de la propriété intellectuelle et des informations exclusives et confidentielles, qu'elles soient les nôtres ou celles de nos partenaires commerciaux, permet de sauvegarder nos idées et de maintenir notre réputation de partenaire fiable.

Nous gérons les documents et les dossiers conformément aux politiques de gestion des dossiers et des informations de la Société. Nous protégeons nos informations confidentielles et nous nous prémunissons contre toute utilisation ou diffusion non autorisée.

Ne pas échanger ou partager des informations privilégiées

Nous interdisons strictement d'utiliser des informations importantes non publiques pour acheter ou vendre des titres de notre Société ou de partager ces informations avec d'autres. Nous interdisons aussi strictement l'achat ou la vente de titres d'une autre société si nous apprenons, dans le cadre de notre travail, des informations importantes non publiques sur cette autre société. Il peut notamment s'agir, mais sans s'y limiter, d'une annonce de résultats ou d'une fusion, d'une acquisition, d'une vente ou d'un accord commercial important avant que cette opération ne soit rendue publique. Nous interdisons également la divulgation de ces informations avec d'autres personnes dans un but inapproprié.

Assurer la responsabilité financière

Nous nous engageons à maintenir l'intégrité de la comptabilité, de la tenue des registres, des rapports financiers et des rapports publics de la Société. Nous disposons d'un système de contrôle interne pour tenir nos livres et registres et préparer nos états financiers conformément aux lois, règlements, règles et normes comptables applicables. Nous fournissons aux porteurs de titres et à la communauté financière des renseignements complets, justes, précis, opportuns et compréhensibles sur notre société et sur notre rendement financier.

Communiquer de manière responsable

Nous ne parlons pas au nom de la Société à moins d'y être autorisés. Nous veillons à ce que nos communications externes soient honnêtes et précises. Dans toute communication qui peut avoir une incidence sur la société, que ce soit au travail ou dans nos temps libres, nous communiquons de façon professionnelle, nous maintenons la confidentialité et nous sommes conscients des répercussions que nos paroles peuvent avoir sur les affaires et la réputation de la société. Cela est vrai en face à face, au téléphone, par e-mail et sur les réseaux sociaux.

Nous nous conformons aux lois, règlements, normes et codes de bonnes pratiques applicables en matière de radiodiffusion et de publicité et nous nous engageons à respecter les normes les plus élevées en matière de médias. Dans nos articles de presse et nos médias, nous nous efforçons de rendre compte de manière précise, équitable, objective et indépendante, et reconnaissons l'importance de travailler avec intégrité, honnêteté et transparence. Nous nous engageons à fournir à nos journalistes le soutien et l'autonomie nécessaires pour remplir ces engagements.

Notre engagement en matière de comportement professionnel

Concurrence loyale

Nous nous engageons à pratiquer une concurrence loyale et à respecter les lois, règles et directives applicables en matière de concurrence. Les lois sur la concurrence sont conçues pour promouvoir une concurrence ouverte et vigoureuse sur le marché. Elles interdisent les accords entre parties qui restreignent la concurrence et, lorsqu'une entreprise a un pouvoir sur le marché, elle a la responsabilité de ne pas utiliser ce pouvoir pour agir d'une manière qui nuit à la concurrence. Nous respectons les lois sur la concurrence et les lois antitrust, en veillant à ce que notre société ne soit jamais impliquée dans une conduite susceptible de nuire à une libre concurrence. Nous sommes convaincus que notre Société prospérera dans un marché concurrentiel et connaîtra le succès grâce à la qualité de nos produits et services.

Ne jamais proposer ou accepter un pot-de-vin

La corruption est illégale et nous l'interdisons. Nous ne compromettons jamais notre engagement envers la loi ou l'intégrité en pratiquant ou en semblant pratiquer quelque forme de corruption que ce soit. Nous ne cherchons pas à influencer qui que ce soit, directement ou indirectement (par l'intermédiaire d'un tiers), par des

pot-de-vin ou des ristournes ou par tout autre moyen inapproprié ou contraire à l'éthique, ou d'une manière qui pourrait compromettre notre réputation et nos valeurs. De plus, la Société maintient des procédures conçues pour s'assurer que nos fournisseurs et partenaires commerciaux ont une bonne réputation, ne se livrent pas à des actes de corruption et respectent les lois applicables et les politiques de la société.

Gérer les cadeaux et les divertissements d'affaires de manière responsable

Les cadeaux et les divertissements d'affaires doivent être utilisés de manière responsable et conformément aux politiques de la société. Offrir ou accepter des cadeaux et des divertissements d'affaires peut fournir des occasions légitimes de promouvoir les produits et services de notre Société, de faire de la mise en réseau et de bâtir des relations d'affaires. S'ils sont utilisés de manière inappropriée ou s'ils sont offerts ou acceptés avec une intention inappropriée, les cadeaux ou les divertissements d'affaires peuvent toutefois altérer notre jugement commercial ou celui de nos fournisseurs et partenaires commerciaux, compromettre nos relations commerciales, nuire à la réputation de notre société et enfreindre la loi.





Interagir avec les gouvernements et s'engager dans des activités politiques sur le plan juridique et éthique

Nos interactions avec les autorités publiques et nos activités politiques sont conformes aux lois, aux règlements et aux politiques applicables de la société.

Notre société travaille avec des entités publiques et interagit avec des fonctionnaires pour protéger nos objectifs commerciaux et atteindre des objectifs de politique publique. Nous travaillons également avec des clients du secteur public et participons à des programmes financés par le secteur public. Les politiques de notre société décrivent les exigences, les limites et les restrictions relatives à l'exercice d'activités telles que le lobbying pour une cause ou une loi, l'embauche d'un tiers pour défendre les intérêts de la société, l'offre de tout objet de valeur à un fonctionnement, la contribution à un candidat ou à un comité politique, la vente de nos produits et services à un organisme public ou toute autre interaction avec des fonctionnaires. Nous reconnaissons également que les employés peuvent participer à titre personnel à des activités politiques dans les collectivités où nous vivons et travaillons. Lorsque nous nous engageons dans des activités politiques et que nous interagissons avec le secteur public, nous adhérons aux normes juridiques et éthiques les plus élevées et nous nous conformons à la politique de l'entreprise.

Respecter les lois applicables en matière de crimes financiers

Nous respectons les lois applicables visant à prévenir et à détecter le blanchiment d'argent, le financement du crime, la fraude et l'évasion fiscale. Nous interdisons toute tentative de dissimuler ou de « blanchir » le produit d'une activité criminelle pour faire paraître légitime la source des fonds. Nous nous engageons à faire affaire avec des partenaires commerciaux ayant une bonne réputation, à

recevoir des fonds de sources légitimes et à nous conformer aux lois sur le blanchiment d'argent et la fraude fiscale.

Se conformer aux contrôles du commerce international

Nous nous engageons à exercer nos activités à l'échelle mondiale en conformité avec les lois et règlements applicables en matière de contrôle du commerce international. Les lois et règlements sur le contrôle du commerce international régissent le transfert de biens, de logiciels, de services et de technologies au-delà des frontières et les transactions avec certains pays, secteurs publics, personnes morales ou physiques. Ces lois et règlements comprennent des règlements sur l'exportation et l'importation, des lois anti-boycott, ainsi que des sanctions économiques, et sont souvent fondés sur des préoccupations de sécurité nationale et de politique étrangère. Nous exerçons nos activités dans le monde entier et notre respect de ces lois et règlements nous permet d'éviter les pénalités et de préserver la réputation de la Société et notre capacité à réussir dans un environnement commercial mondial.

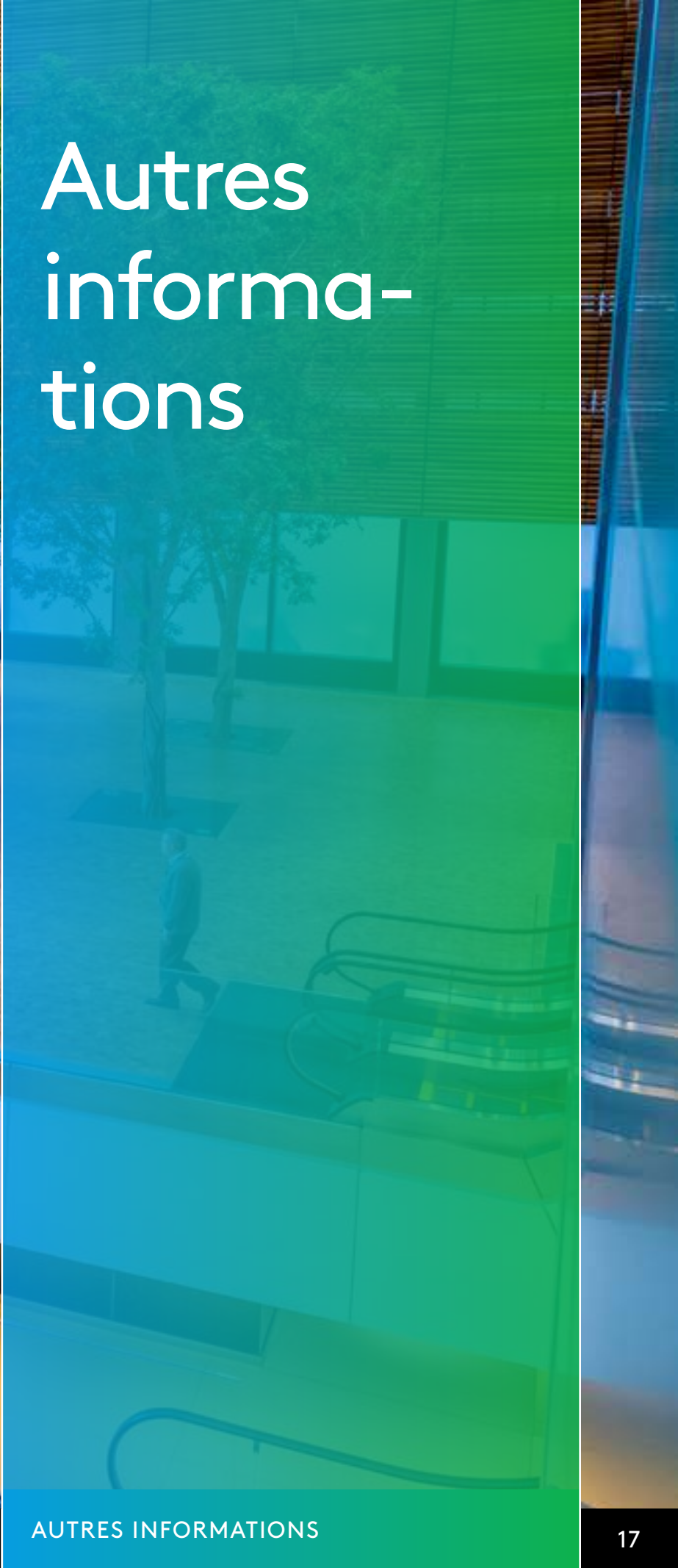
Protéger l'environnement

Nous attachons de l'importance à la protection de l'environnement pour les générations futures est. C'est pourquoi non seulement nous nous conformons aux lois et règlements environnementaux applicables, mais nous encourageons également une culture d'innovation durable et de décisions commerciales responsables sur le plan environnemental. Nous cherchons à minimiser les impacts environnementaux par une utilisation responsable des ressources. Il s'agit notamment de réduire la consommation d'énergie, d'utiliser des énergies renouvelables lorsque cela est possible, de réduire au minimum la production de déchets dangereux et de recycler et réutiliser les matériaux.

Favoriser les relations éthiques avec les fournisseurs et autres partenaires commerciaux

Nous nous efforçons de ne nous associer qu'avec ceux qui partagent nos valeurs. Une partie essentielle des affaires est le partenariat avec les autres, et nous sommes convaincus que les partenariats sont fondés sur la confiance et les avantages mutuels. Nous interagissons avec honnêteté et intégrité sur le marché et attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils fassent de même, notamment en respectant les lois et règlements relatifs au travail et à l'emploi, y compris, mais sans s'y limiter, en matière de traite des êtres humains, de prévention du travail forcé et des droits de l'homme internationalement reconnus. Nous nous engageons à offrir des opportunités équitables aux fournisseurs issus de la diversité pour gagner notre clientèle et évaluons les offres des fournisseurs sur la base de leur qualité, leur fiabilité, leur performance, leur prix, leur service et des exigences techniques. Nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils partagent notre engagement en matière d'intégrité et de comportement éthique dans les affaires, comme décrit plus en détail dans notre code de conduite des fournisseurs et des partenaires commerciaux.





Autres informations

Accusé de réception du Code de conduite

Tous les employés, dirigeants et administrateurs sont tenus d'attester qu'ils ont lu et compris le Code. Aucune disposition du Code n'interdit aux employés d'exercer tout droit prévu par la loi.

Responsabilité en cas de non-conformité

Un employé, un dirigeant ou un administrateur qui enfreint le Code de conduite ou les lois, règlements, politiques ou procédures applicables peut être passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, des répercussions sur le salaire ou autres mesures appropriées, quel que soit le titre ou l'ancienneté de l'employé.

Dérogations

Dans de rares cas, un employé, un dirigeant ou un administrateur peut devoir demander une dérogation à une disposition du Code de conduite. Un employé doit consulter son responsable ou un membre du service juridique de la société s'il croit qu'une dérogation est nécessaire. Les demandes de dérogation des employés ne peuvent être accordées que par le directeur juridique de Comcast Corporation ou par l'unité fonctionnelle de l'employé. Une dérogation pour un dirigeant ou administrateur de Comcast Corporation ne peut être accordée que par le conseil d'administration de Comcast Corporation et sera divulguée au public comme le prévoit la loi.

