

Code of Conduct

Der Bertelsmann Verhaltenskodex

Inhalt

| | | |
|-------|--|----|
| 1.0 | Vorwort | 4 |
| 2.0 | Prinzipien | 8 |
| 2.1 | Grundsätzliche Anforderungen | 10 |
| 2.1.1 | Einhaltung geltenden Rechts | 11 |
| 2.1.2 | Offene Aussprache | 12 |
| 2.1.3 | Gegenseitiger Respekt und Vertrauen | 13 |
| 2.1.4 | Interessenkonflikte | 14 |
| 2.1.5 | Schutz des Unternehmensvermögens | 15 |
| 2.2 | Verantwortung | 16 |
| 2.2.1 | Menschenrechte | 17 |
| 2.2.2 | Gerechtes und gesundes Arbeitsumfeld | 18 |
| 2.2.3 | Umwelt- und Klimaschutz | 19 |
| 2.3 | Geschäftspartner und Dritte | 20 |
| 2.3.1 | Beziehungen zu Geschäftspartnern | 21 |
| 2.3.2 | Schutz vor Korruption und Bestechung | 23 |
| 2.3.3 | Fairer Wettbewerb | 24 |
| 2.3.4 | Umgang mit politischen Institutionen und Behörden | 25 |
| 2.3.5 | Produktsicherheit | 26 |
| 2.4 | Inhalte, Informationen und Finanzen | 28 |
| 2.4.1 | Unabhängige Berichterstattung und Inhalteverantwortung | 29 |
| 2.4.2 | Schutz geistigen Eigentums | 30 |
| 2.4.3 | Datenschutz | 31 |
| 2.4.4 | Finanzielle Integrität | 33 |
| 2.4.5 | Insiderhandel | 34 |
| 2.4.6 | Angaben über Produkte und Dienstleistungen | 35 |
| 2.4.7 | Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen | 36 |
| 2.4.8 | Vertraulichkeit und Kommunikation | 37 |



| | | |
|-----|--|----|
| 3.0 | Leitfaden zur Entscheidungsfindung | 38 |
| 4.0 | Bedenken ansprechen und Verstöße melden | 42 |
| 4.1 | Kontaktpersonen in Ihrem lokalen Arbeitsumfeld | 46 |
| 4.2 | Kontaktpersonen im Bertelsmann Corporate Center | 47 |
| 4.3 | Kommunikationssystem (Speakup-System) | 48 |
| 4.4 | Ombudsperson | 49 |
| 4.5 | Meldepflicht für wesentliche Compliance-Verstöße | 50 |
| 5.0 | Weitere Informationen | 52 |
| | Impressum | 54 |

1.0 Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unternehmerische Verantwortung und Integrität sind feste Bestandteile der Bertelsmann-Unternehmenskultur. Es ist unser Anspruch, unter Einhaltung aller internen und externen Regeln geschäftlich erfolgreich zu sein.

Für uns als Vorstand hat Compliance höchste Priorität. Wir sind dabei auf Ihre Unterstützung angewiesen. Nur miteinander können wir eine umfassende Compliance gewährleisten. Wir sind uns dabei unserer Vorbildfunktion als Mitglieder des Bertelsmann-Vorstands bewusst.

Gegenseitiger Respekt und Vertrauen bestimmen das Verhältnis zwischen unseren Mitarbeitenden und zu unseren Geschäftspartnern. Wir dulden keine Gesetzesverstöße und tolerieren weder Belästigung noch Diskriminierung.

Dieser Bertelsmann Code of Conduct enthält eine Reihe von Standards für unser unternehmerisches Handeln, einen Leitfaden für das Treffen schwieriger Entscheidungen und eine Übersicht der Kontaktpersonen, die für Fragen und Bedenken zur Verfügung stehen. Wir alle bei Bertelsmann – Aufsichtsrat, Vorstand, Mitarbeitende auf allen Ebenen – sind verpflichtet, die in diesem Code festgelegten Grundsätze einzuhalten.

Bei Bertelsmann legen wir großen Wert auf unternehmerische Freiheit und vertrauen unseren Mitarbeitenden, mit dieser Freiheit verantwortungsvoll umzugehen. Problematische Sachverhalte offen anzusprechen ist ausdrücklich erwünscht. Es ist Aufgabe aller Führungskräfte, offen zu sein für Gespräche über Unternehmenspraktiken, das Arbeitsumfeld, ihr eigenes Verhalten oder das Verhalten anderer Mitarbeitenden.

Wenn Sie ein Problem haben oder einen Missstand bemerken, dann gibt es immer eine Person, die Ihnen helfen kann – vor Ort oder über alternative Kanäle, die in diesem Code of Conduct beschrieben werden.

Wir danken Ihnen, dass Sie durch Ihr persönliches Verhalten Ihren Beitrag zur Compliance-Kultur bei Bertelsmann leisten.

Der Bertelsmann-Vorstand



Thomas Rabe
Vorstandsvorsitzender von
Bertelsmann und Chief Executive
Officer der RTL Group



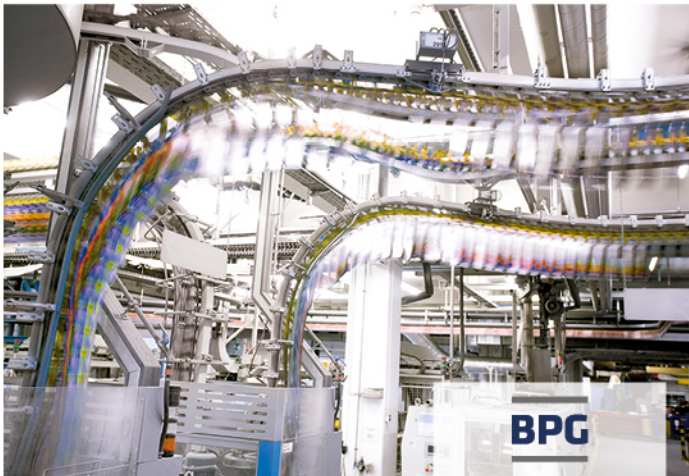
Markus Dohle
Chief Executive Officer von
Penguin Random House



Rolf Hellermann
Finanzvorstand von
Bertelsmann



Immanuel Hermreck
Personalvorstand von
Bertelsmann



2.0 Prinzipien



2.1

Grundsätzliche Anforderungen

2.1.1

Einhaltung geltenden Rechts

- Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich. Nur so kann unser Geschäftserfolg weltweit gesichert werden. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann sowohl für das Unternehmen als auch für Mitarbeitende schwerwiegende Folgen nach sich ziehen wie strafrechtliche Ahndung, arbeitsrechtliche Konsequenzen, Schadensersatz oder Rufschädigung.
- Wir gehen allen Hinweisen auf Verstöße nach. Verstöße werden abgestellt und angemessene Konsequenzen gezogen.
- Insbesondere Führungskräfte (Personen mit Budget- oder Personalverantwortung) sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind.
- In einzelnen Ländern, Geschäftsfeldern oder Märkten bzw. gegenüber Geschäftspartnern können strengere Vorschriften bestehen als jene, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind. In solchen Fällen sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.
- Bestehen Zweifel an der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, muss die jeweils zuständige Rechtsabteilung zurate gezogen werden bzw. eine der Personen, die unter Ziffer 4 („Bedenken ansprechen und Verstöße melden“) in diesem Verhaltenskodex aufgeführt sind.

Wir halten uns an geltendes Recht auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.

2.1.2

Offene Aussprache

- Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Wir ermutigen zu freiem und kritischem Denken und legen Wert auf ein offenes Klima, in dem sich Mitarbeitende bedenkenlos auch mit kritischen Sachverhalten an ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Führungskräfte ermutigen zur offenen Aussprache, stehen ihren Mitarbeitenden zur Seite und gehen geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach.
- Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitenden, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, werden nicht geduldet. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass die Person überzeugt ist, dass die Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.
- Meldungen entgegen besserem Wissen und mit dem Ziel, eine andere Person vorsätzlich falsch zu beschuldigen, stellen hingegen einen Compliance-Verstoß mit entsprechenden Konsequenzen dar.
- Haben Mitarbeitende Vorbehalte, ihr Anliegen mit einer Kontaktperson im lokalen Umfeld zu besprechen, oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie sich jederzeit an eine der Personen wenden, die unter Ziffer 4 („Bedenken ansprechen und Verstöße melden“) in diesem Verhaltenskodex genannt werden.

Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien anzusprechen. Personen, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren.

2.1.3

Gegenseitiger Respekt und Vertrauen

- Jede Person hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir bekennen uns zu Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit und stehen für ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist und in dem alle wertgeschätzt werden. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Rassismus, Mobbing, Machtmissbrauch, Einschüchterung oder Bedrohung und andere Formen von Belästigung werden nicht toleriert.

Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um und tolerieren weder Belästigung noch Diskriminierung.

- Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und Identität, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, der Religion, der Weltanschauung oder aufgrund von Behinderungen oder aus anderen unter ein Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.



2.1.4

Interessenkonflikte

Wir legen mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte offen und lösen diese schnellstmöglich.



siehe auch Bertelsmann Richtlinie
Antikorruption & Integrität

- Im Arbeitsalltag können wir vor geschäftliche Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen. Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden.
- Mitarbeitende, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung davon rasch in Kenntnis zu setzen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.

2.1.5

Schutz des Unternehmensvermögens

- Wir gehen verantwortungsbewusst mit Unternehmensvermögen jeder Art um, z. B. mit Produkten, Arbeitsmitteln, IT-Ausstattung oder geistigem Eigentum.
- Unternehmensvermögen wird für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind.
- Jede Form des Betrugs, der Untreue, des Diebstahls, der Unterschlagung und der Steuerhinterziehung ist verboten, unabhängig davon, ob dadurch Unternehmensvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird.

Wir gehen verantwortungsvoll mit Unternehmenseigentum und anderen Vermögenswerten des Unternehmens um.



2.2

Verantwortung

2.2.1

Menschenrechte

- Wir achten die Menschenrechte, Persönlichkeitsrechte und Würde unserer Mitarbeitenden und aller Dritter.
- Wir achten die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Bestimmungen.
- Zwangsarbeit, Kinderarbeit, alle Formen moderner Sklaverei und Menschenhandel sowie jede Form der Ausbeutung sind bei Bertelsmann verboten und wir achten auf eine strikte Einhaltung entsprechender Gesetze.

Wir bekennen uns zu den Grundsätzen der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und des Global Compact der Vereinten Nationen. Wir erwarten, dass auch unsere Lieferanten und Geschäftspartner diese Werte teilen und sich zu deren Einhaltung verpflichten.

2.2.2

Gerechtes und gesundes Arbeitsumfeld

- Wir halten uns an die Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre.
- Unsere Vergütungssysteme sind konsistent und transparent. Sie gewährleisten eine markt-, funktions- und leistungsgerechte Entlohnung unter Berücksichtigung geschäftsspezifischer Eigenheiten.
- Wir halten die Gesetze und Regeln zur Arbeitssicherheit und zur Gesundheit am Arbeitsplatz ein und sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeitenden.

Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen sowie von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

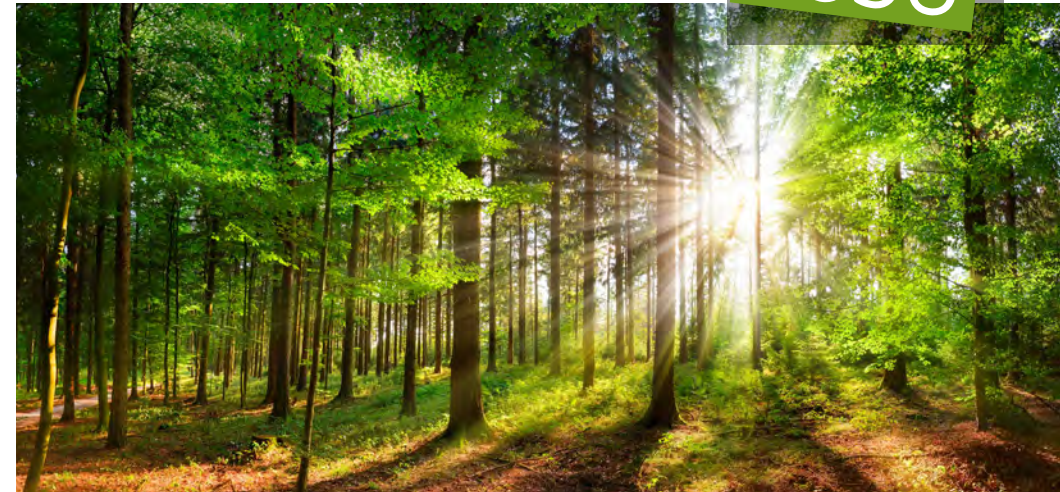
2.2.3

Umwelt- und Klimaschutz

- Wir halten uns an alle geltenden Umweltvorschriften sowie an interne Umweltleitlinien, wie zum Beispiel zum Klimaschutz und zur Papierbeschaffung.
- Wir streben an, die Ressourcen- und Energieeffizienz bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen zu steigern, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und bis 2030 Klimaneutralität zu erreichen.
- Wir beschaffen und nutzen Ressourcen wie Energie und Wasser verantwortungsvoll.

Der Schutz der Umwelt und des Klimas bildet einen wesentlichen Teil unserer unternehmerischen Verantwortung.

Klimaneutral
2030



2.3

Geschäftspartner und Dritte

2.3.1

Beziehungen zu Geschäftspartnern

- Unsere Geschäftspartner (z. B. Kunden, Lieferanten, Vertreter und Beratungsunternehmen) erwarten, dass sie sich auf Bertelsmann als rechtskonform handelnden Geschäftspartner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind.
- Wir prüfen sorgfältig die Identität und Integrität potenzieller Geschäftspartner. Wenn hierbei oder im Rahmen der späteren Zusammenarbeit ersichtlich wird, dass der Geschäftspartner unangemessen oder illegal handelt, holen wir unverzüglich den Rat der Integrity & Compliance-Abteilung ein.
- Wir treffen unsere Einkaufsentscheidungen fair und integer anhand objektiver Kriterien wie Qualität, Preis, Service, Zuverlässigkeit, Verfügbarkeit, technische Leistung, Vertragserfüllung, Ressourcen- und Energieeffizienz sowie Umweltverträglichkeit.
- Durch angemessene Maßnahmen stellen wir sicher, dass durch Transaktionen mit Dritten nicht gegen geltende Wirtschaftsembargos, Sanktionslisten oder Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle oder zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung verstoßen wird.
- Wir kommen unseren Verpflichtungen zur Prävention von Geldwäsche nach und minimieren durch sorgfältige Prüfungen von Dritten das allgemeine Geldwäscherisiko.

Wir handeln integer in unseren Geschäftsbeziehungen zu anderen und erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an Recht und Gesetz halten.



Mehr dazu in der Bertelsmann
BeTrade Richtlinie.



2.3.2

Schutz vor Korruption und Bestechung

- Wir tolerieren keine Form von Bestechung und Bestechlichkeit, sei es von Amtsträgern oder im Umgang mit Geschäftspartnern.
- Zuwendungen in der Form von Einladungen oder Geschenken sind nach bestimmten Maßgaben zulässig, wenn sie im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen stehen oder dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren.
- Solche Zuwendungen dürfen nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht eine Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil darstellen. Die Zuwendung darf keinen unangemessen hohen Wert haben und weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den normalen Lebensstandard der empfangenden Person unverhältnismäßig überschreiten. Bei der Annahme oder Vergabe von Geschenken oder Einladungen müssen die internen Regelungen, insbesondere die Genehmigungsvorgaben, befolgt werden.
- Sowohl Spenden als auch Sponsoring-Aktivitäten sind grundsätzlich erlaubt, dürfen jedoch nicht dazu genutzt werden, widerrechtlich geschäftliche Vorteile zu erlangen. Wir unterlassen jegliche Art der Verschleierung von Zuwendungen, die Korruptionsrisiken begründen könnte.

Wir verurteilen jede Form von
Korruption und Bestechung.



Mehr dazu in den Bertelsmann-Richtlinien
**Antikorruption und Integrität und Spenden,
Sponsoring & Mitgliedschaften.**

2.3.3

Fairer Wettbewerb

Wir bekennen uns zum Prinzip des fairen Wettbewerbs. Wir sind der Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet und suchen in kartell- und wettbewerbsrechtlichen Fragen den Rat der Bertelsmann-Rechtsabteilung.



Mehr dazu in der Bertelsmann-Richtlinie zur
Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften.

- In fast allen Ländern sind Beziehungen und Absprachen mit Wettbewerbern, Lieferanten, und Vertriebs- oder Handelsunternehmen, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen, gesetzlich verboten. Dazu zählen z. B. Preisabsprachen, die Aufteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbern, wettbewerbswidrige Boykotts sowie andere unlautere Wettbewerbsmethoden.
- Verstöße unterbinden wir unverzüglich.

2.3.4

Umgang mit politischen Institutionen und Behörden

- Geschäftliche Beziehungen zu staatlichen Stellen unterliegen oftmals besonders strengen Anforderungen. Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln wir stets aufrichtig und transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht und unseren internen Vorgaben. Dies gilt z. B. für Kontakte mit Behörden im Alltagsgeschäft (für notwendige Lizenzen, Genehmigungen oder Vertragsabschlüsse), bei politischer Interessenvertretung oder bei behördlichen Anfragen (Auskunftsersuchen, behördliche Untersuchungen, Gerichtsverfahren).
- Wir gewähren keine Sachgeschenke an Amtsträger, begrenzen Einladungen von Amtsträgern auf eine geringwertige Bewirtung und berücksichtigen vorab die Beratungs- und Zustimmungserfordernisse.
- Bei behördlichen Anfragen jeglicher Art sind umgehend die lokale Geschäftsleitung und die jeweils zuständige Rechtsabteilung einzuschalten.
- Sofern behördliche Genehmigungen für das Unternehmen oder für Mitarbeitende erforderlich sind, werden wir in dem entsprechenden Geschäftsbereich erst tätig, wenn wir diese erlangt haben. Sollte eine Genehmigung entzogen werden oder auslaufen (einschließlich eventueller Übergangsfristen), so stellen wir die Tätigkeit bis zur Wiedererlangung ein.

Wir pflegen ein korrektes
und rechtlich einwandfreies
Verhältnis zu allen Regierungs-
und Aufsichtsbehörden.



Mehr dazu in der Bertelsmann-Richtlinie
Antikorruption und Integrität.

2.3.5

Produktsicherheit

Wir entwickeln und produzieren sichere Produkte für unsere Kunden.

- Unser Anspruch ist es, unseren Kunden sichere und hochwertige Produkte von einwandfreier Qualität zu bieten.
- Produkte dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, welche die Gesundheit beeinträchtigen oder Eigentum schädigen könnten.



2.4

Inhalte, Informationen und Finanzen

2.4.1

Unabhängige Berichterstattung und Inhalteverantwortung

- Redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit ist die Grundlage unserer Aktivitäten im Verlagsgeschäft, in digitalen Medien, bei Fernsehen, Rundfunk und der Nachrichtenberichterstattung insgesamt.
- Wir sind uns bewusst, dass wir als Medienunternehmen Einfluss auf die Meinungsbildung haben, und gehen mit dieser Verantwortung sorgsam um. Dabei fühlen wir uns der Wahrheit und größtmöglicher Transparenz in unserer Berichterstattung verpflichtet.
- Wir können jederzeit, soweit dieses gesetzlich vorgesehen ist, von dem Zeugnis- und Auskunftsverweigerungsrecht zum Schutz unserer Quellen Gebrauch machen.
- Wir nehmen intern keinen Einfluss auf die journalistische Nachrichtenberichterstattung und geben externer politischer oder wirtschaftlicher Einflussnahme nicht nach.
- Wir lassen uns nicht durch externe Zuwendungen, z. B. Presse- bzw. Journalistenrabatte, in unserer journalistischen Arbeit beeinflussen.
- Wir halten uns an bestehende Regeln zur Trennung von Werbung und redaktionellen Inhalten.
- Insbesondere für die Geschäftsleitung gilt, dass sie nicht versucht, die journalistischen Entscheidungen unserer Redaktionen zu beeinflussen oder sie in ihrer redaktionellen Freiheit einzuschränken.
- Die Redaktionen verpflichten sich zur Achtung der Privatsphäre sowie zum korrekten und verantwortungsvollen Umgang mit Informationen, Meinungen und Bildern.
- Wir messen dem Schutz von Kindern und Jugendlichen bei der Herstellung und Verbreitung unserer Inhalte hohe Bedeutung bei und halten uns an entsprechende Vorschriften.
- Auch fiktionale Inhalte und Inhalte, die der Unterhaltung dienen, können meinungsbildend wirken. Wir sind uns dieser Verantwortung bewusst und gehen sorgsam mit ihr um.

Wir wahren redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit und sind uns unserer Verantwortung für die von uns produzierten und verbreiteten Inhalte bewusst.

2.4.2

Schutz geistigen Eigentums

- Der Schutz geistigen Eigentums ist für uns als Medienunternehmen von wesentlicher geschäftspolitischer Bedeutung.
- Als geschütztes geistiges Eigentum werden, unabhängig von ihrem kommerziellen Wert, alle Produkte geistiger Arbeit bezeichnet. Dazu gehören unter anderem literarische und journalistische Werke, Musik, Filme, Fernsehprogramme, grafische Arbeiten und Software sowie deren Komponenten. Geistiges Eigentum ist durch Gesetze (z. B. durch das Urheberrecht, durch Marken- oder Patentrechte) oder als Geschäftsgeheimnis geschützt.
- Als Verletzung geschützten geistigen Eigentums gelten z. B. die Aufführung, Verbreitung oder Ausstellung von urheberrechtlich geschützten Werken ohne entsprechende Erlaubnis und die unerlaubte Vervielfältigung bzw. Verbreitung von Kopien geschützten geistigen Eigentums.

Wir respektieren und schützen geistiges Eigentum jeglicher Art.

2.4.3

Datenschutz

- Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten (z. B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Informationen über den Gesundheitszustand) von Mitarbeitenden, Kunden oder anderen Dritten achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln.
- Mitarbeitende, die mit personenbezogenen Daten umgehen, erhalten Beratung und Unterstützung durch die zuständigen Rechtsabteilungen sowie Datenschutzbeauftragten.

Wir beachten die geltenden Gesetze und Regeln, wenn wir personenbezogene Daten und Informationen erheben, speichern, verarbeiten oder übertragen.



2.4.4

Finanzielle Integrität

- Geschäftstransaktionen und Unterlagen unseres Unternehmens müssen korrekt und ordnungsgemäß sein. Wir erfassen und dokumentieren alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den Regeln zur Finanzberichterstattung der Bertelsmann SE & Co. KGaA und gesetzlichen Anforderungen.
- Um die ordnungsgemäße Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen sicherzustellen, sind höchste Genauigkeit und Vollständigkeit sowie Verantwortungsbewusstsein bei allen Geschäftsabläufen unverzichtbar.
- Für die Finanzbuchhaltung relevante Dokumente dürfen nicht bewusst mit falschen oder irreführenden Einträgen versehen werden.
- Wir halten steuerliche Vorschriften ein und erfüllen unsere steuerlichen Pflichten. Bei Fragen wenden wir uns an die Bertelsmann-Steuerabteilung.

Wir führen unsere Geschäfte, die Aufbewahrung von Unterlagen sowie die Finanzberichterstattung ordnungsgemäß und transparent aus.



Mehr dazu in der **Bertelsmann-Konzernsteuerrichtlinie**.

2.4.5

Insiderhandel

- Es ist gesetzlich verboten, Insiderinformationen beim Handel mit Wertpapieren oder anderen handelbaren Finanzinstrumenten zu verwenden sowie Insiderinformationen an andere für ebensolche Zwecke mitzuteilen.
- Insiderinformationen sind Informationen über öffentlich nicht bekannte Umstände, die im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Preis von Wertpapieren oder ähnlichen Finanzinstrumenten, oder deren Markt, erheblich beeinflussen können. Beispiele für derartige Umstände können unter anderem Gewinnsteigerungen und -einbrüche, Großaufträge, Pläne zur Fusion oder Übernahme eines Unternehmens, bedeutende neue Produktentwicklungen oder Personalveränderungen in der Unternehmensführung sein.
- Die Reichweite der Vorschriften zum Insiderhandel variiert von Land zu Land. Mitarbeitende, die mit solchen Sachlagen konfrontiert werden, sollten Rat und Unterstützung bei der jeweils zuständigen Rechtsabteilung einholen.

Wir halten uns an Gesetze zum Insiderhandel sowie an die Unternehmensrichtlinien zum Umgang mit Insiderinformationen über unser und andere Unternehmen.



Mehr dazu in der Bertelsmann-Richtlinie
Kapitalmarkt-Compliance.

2.4.6

Angaben über Produkte und Dienstleistungen

- Wir machen in Bezug auf unsere Produkte und Dienstleistungen stets wahrheitsgetreue Angaben.
- Durch falsche Angaben und irreführende Informationen über Produkte und Dienstleistungen kann sowohl unseren Kunden als auch unserer Reputation Schaden zugefügt werden. Dies widerspricht unseren Grundsätzen und ist unzulässig.

Wir machen im Marketing und in der Werbung über unsere Produkte und Dienstleistungen keine vorsätzlich irreführenden oder unwahren Angaben.



2.4.7

Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

- Im Geschäftsalltag werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) erforderlich, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts.
- Da sich digitale Informationen schnell verbreiten und ohne Weiteres vervielfältigen lassen und praktisch unzerstörbar sind, achten wir sorgfältig auf den Inhalt von E-Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und gespeicherten Sprachmitteilungen.
- Wir verpflichten uns, die vom Unternehmen bereitgestellten IT-Systeme zur Erfüllung geschäftlicher Aufgaben zu nutzen und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind.

Wir nutzen die IT-Systeme, die uns von unserem Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, zur Erfüllung unserer Aufgaben und tragen zum Schutz dieser Systeme und Geräte vor internem und externem Missbrauch bei.

2.4.8

Vertraulichkeit und Kommunikation

- Vertrauliche Informationen sind nicht öffentliche Informationen, die nur für einen eingeschränkten Personenkreis bestimmt sind und nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung. Dazu gehören unter anderem Unterlagen, Berichte, Verträge, Finanzdaten, Personalinformationen, Untersuchungen, Rechtsstreitigkeiten, Gerichtsakten, kreative Werke, geistiges Eigentum und Geschäfts- oder Produktpläne.
- Bei der Nutzung von sozialen Medien sind wir uns unserer Verantwortung für die Reputation des Unternehmens bewusst, geben keine vertraulichen oder sensiblen Informationen des Unternehmens weiter und respektieren die Privatsphäre anderer Bertelsmann-Mitarbeitenden sowie unserer Geschäftspartner.
- In Übereinstimmung mit der Bertelsmann One Voice Policy – Richtlinien für öffentliche Äußerungen leiten wir Medienanfragen unverzüglich an die Unternehmenskommunikation oder die jeweils zuständigen Pressestellen weiter.
- Bertelsmann-Mitarbeitende werden unter der Berücksichtigung von Vertraulichkeiten umfassend, transparent und aktuell über ihr Unternehmen informiert.
- Das Besprechen vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kunden an Dritte stellen eine Verletzung der Vertraulichkeitsverpflichtungen dar und können z. B. Kartellrechtsverstöße begründen.
- Insbesondere Mitarbeitende, die über Zugang zu besonders vertraulichen Informationen (z. B. Informationen aus den Bereichen Finanzen, Personal, Mitarbeitenden-Vertretungen, Recht, Unternehmenstransaktionen (M&A), Unternehmenskommunikation, Unternehmensentwicklung oder Insiderinformationen über andere Unternehmen) verfügen, sind dazu verpflichtet, auf strikte Vertraulichkeit – auch intern – zu achten.

Wir schützen vertrauliche Informationen vor unbefugter Weitergabe und Missbrauch und schützen die Reputation unseres Unternehmens in unseren öffentlichen Stellungnahmen.



Mehr dazu in der Bertelsmann One Voice Policy – Richtlinien für öffentliche Äußerungen.

3.0 Leitfaden zur Entscheidungs- findung



3.0

Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Sollten Sie im Einzelfall einmal unsicher sein, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen des Code of Conduct steht, überprüfen Sie sie anhand der folgenden Fragen.

Wenn Sie jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist Ihre Entscheidung vermutlich vertretbar. Verbleiben im Hinblick auf eine dieser Fragen Zweifel, so wenden Sie sich an eine der im nächsten Abschnitt genannten Kontaktpersonen.

Könnte ich meine Entscheidung problemlos auch gegenüber Dritten vertreten?

Habe ich alle aus meiner Sicht relevanten Belange berücksichtigt und diese angemessen abgewogen?

Kann ich davon ausgehen, mich mit meiner Entscheidung im Rahmen der gesetzlichen und internen Vorgaben zu bewegen?

Kann ich die Entscheidung gut mit dem eigenen Gewissen vereinbaren?

Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen fällen?



4.0 Bedenken ansprechen und Verstöße melden



4.0

Bedenken ansprechen und Verstöße melden

Bedenken über das Verhalten am Arbeitsplatz können häufig im konstruktiven Dialog unter den Betroffenen oder mit Kontaktpersonen vor Ort gelöst werden. Doch bei bestimmten Themen – insbesondere solchen, die illegale Geschäftspraktiken betreffen – kann es besser sein, diese außerhalb des lokalen Arbeitsumfelds vertraulich anzusprechen.

Mitarbeitende, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlver-

halten ansprechen, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren (siehe Ziffer 2.1.2 „Offene Aussprache“). Bei der Bearbeitung von Hinweisen werden die Rechte aller Betroffenen gewahrt und bei der Entscheidung über Disziplinarmaßnahmen auf Fairness, Angemessenheit, Vertraulichkeit und ein transparentes Verfahren geachtet.

Die folgenden Anlaufstellen stehen sowohl Mitarbeitenden als auch Dritten zur Verfügung.



4.1

Kontaktpersonen in Ihrem lokalen Arbeitsumfeld

Sie können sich an Personen in Ihrem lokalen Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zu diesem Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder Compliance-Richtlinien zu melden. Dies sind z. B.:

- Ihre Vorgesetzten,
- Ihre Geschäftsleitung,
- Ihre lokalen Compliance Officer oder Compliance Manager
- Ihre Personal-, Rechts-, Finanz- oder Revisionsabteilung,
- oder – wo vorhanden – Ihre Mitarbeitenden-Vertretungen.

Eine Liste mit Kontaktpersonen für einzelne Bertelsmann-Konzernunternehmen finden Sie im Bertelsmann Intranet.

4.2

Kontaktpersonen im Bertelsmann Corporate Center

Wenn Sie Ihre Bedenken nicht lokal ansprechen wollen oder Sie dort keine angemessene Unterstützung finden, dann können Sie Kontakt mit den Fachabteilungen im Bertelsmann Corporate Center aufnehmen, insbesondere mit der Integrity & Compliance-Abteilung. Dort wird Ihr Anliegen unter dem Gebot der Vertraulichkeit und der Einhaltung aller anwendbaren datenschutzrechtlichen Vorgaben bearbeitet. Allen Hinweisen auf mögliche Compliance-Verstöße wird nachgegangen.

Integrity & Compliance-Abteilung

Deutschland:
+49 (0) 52 41-80-76000
integrity@bertelsmann.de
www.integrity.bertelsmann.de

USA:
+1 212 782-1057
integrity@bertelsmann.com
www.integrity.bertelsmann.com

Revisionsabteilung

+49 (0) 52 41-80-72239
audit@bertelsmann.com

Datenschutz

+49 (0) 5241 80-89476
data-protection@bertelsmann.com

Rechtsabteilung

+49 (0) 52 41-80-2192
legal@bertelsmann.com

Rechtsabteilung – Kartellrecht

+49 (0) 52 41-80-2192
antitrust@bertelsmann.com

Personalabteilung

+49 (0) 52 41-80-41800
corporateHR@bertelsmann.com

Steuerabteilung

+49 (0) 52 41-80-2237
tax@bertelsmann.com

Unternehmenskommunikation

+49 (0) 52 41-80-71450
CorporateComms@Bertelsmann.com

Die Anschrift dieser Abteilungen lautet einheitlich: Bertelsmann SE & Co. KGaA | Carl-Bertelsmann-Straße 270 | 33311 Gütersloh | Deutschland | www.bertelsmann.de

4.3

Kommunikationssystem (Speakup-System)

Zur Meldung von wesentlichen Verstößen gegen den Verhaltenskodex – insbesondere illegalen Geschäftspraktiken – steht Ihnen auch ein Kommunikationssystem zur Verfügung. Dieses System steht in mehreren Sprachen bereit und ist telefonisch und online erreichbar. Es erlaubt einen vertraulichen, durch spezielle Verschlüsselung gesicherten und auf Wunsch anonymen Dialog mit der Bertelsmann Integrity & Compliance-Abteilung.

www.hinweisgeben.de

4.4

Ombudsperson

Sie können sich auch an eine von Bertelsmann berufene externe Ombudsperson wenden. Die Rolle der Ombudsperson ist es, Hinweisgebende als neutrale und unabhängige Kontaktperson bei der Klärung eines Verdachts auf wesentliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex zu beraten und zu unterstützen. Die Ombudsperson behandelt die Kommunikation mit den Hinweisgebenden vertraulich und gibt Sachverhalte sowie die Identität der Hinweisgebenden nur nach ausdrücklicher Zustimmung der Hinweisgebenden an das Unternehmen weiter.

Ombudsperson für Europa, Afrika, Asien und Australien

(Sitz in Deutschland)

ombuds@hinweisgeben.de

Tel. +49 (0) 32-211 11 23 39

Gebührenfrei (nur aus Deutschland):

0800-664 7879

Ombudsperson für Nord- und Südamerika

(Sitz in den USA)

ombuds2@discussconcerns.com

Tel. +1 646-981-0753

Gebührenfrei (nur aus den USA):

877-278-0303



Annette Parsch, Ombudsperson



Dina Jansenson, Ombudsperson

4.5

Meldepflicht für wesentliche Compliance-Verstöße

Führungskräfte und Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Position oder Organstellung eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen, sind verpflichtet, konkrete Hinweise auf oder einen Anfangsverdacht bezüglich eines wesentlichen Compliance-Verstoßes unverzüglich an eine geeignete Fachabteilung des Corporate Center, insbesondere die Integrity & Compliance-Abteilung, zu melden. Alle weiteren Mitarbeitenden sind hierzu aufgerufen.

Generell ist ein Compliance-Verstoß dann wesentlich und muss schon bei Verdacht gemeldet werden, wenn er dem Unternehmen einen erheblichen wirtschaftlichen oder reputativen Schaden zufügen könnte.



Mehr dazu in der Bertelsmann-Richtlinie zum Umgang mit Hinweisen auf Compliance-Verstöße.

Unter die Meldepflicht fallen zum Beispiel:

- Wirtschaftskriminelle Handlungen wie Korruption, Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung,
- Verstöße gegen das Kartellrecht oder Außenwirtschaftsrecht,
- die Verletzung von Menschenrechten, sexuelle Belästigung oder Verstöße gegen Diskriminierungsgesetze,
- Verstöße, die zu einem Tätigwerden einer Ordnungs- oder Strafverfolgungsbehörde (z.B. Aufsichtsbehörde, Staatsanwaltschaft) führen könnten.

Wenn Sie sich im Einzelfall unsicher sind, ob ein Compliance-Verstoß gemeldet werden muss, sollten Sie die Integrity & Compliance-Abteilung konsultieren.



5.0 Weitere Informationen

Bertelsmann Integrity & Compliance

Dieser Code of Conduct kann nicht alle Fragen beantworten, die sich in Bezug auf Ihr Handeln bei Bertelsmann stellen können. Die allgemeinen Regelungen des Code of Conduct werden daher in konzernweit geltenden Bertelsmann-Richtlinien weiter spezifiziert.

Diese Richtlinien sind im Bertelsmann Intranet zu finden unter <http://vorstandsrichtlinien.bertelsmann.de>.

Die Bertelsmann Essentials finden Sie hier: <http://www.bertelsmann.de/unternehmen/grundwerte/essentials/>

Weitere Informationen zum Code of Conduct und Integrity & Compliance bei Bertelsmann finden Sie unter <http://integrity.bertelsmann.de> und im Bertelsmann Intranet unter <http://benet.bertelsmann.de/integrity&compliance>.

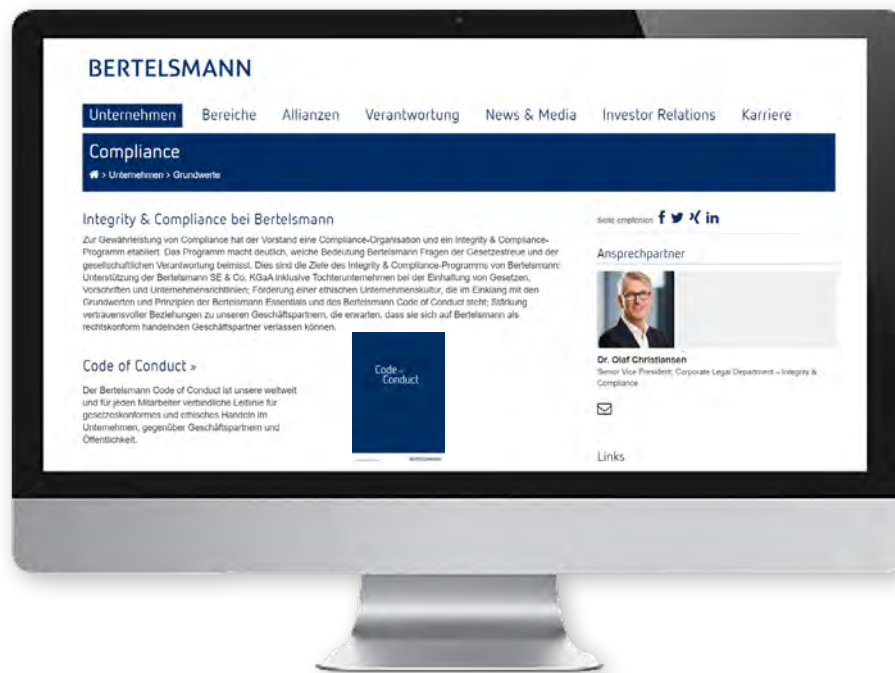
Telefonisch oder via E-Mail steht Ihnen die Integrity & Compliance-Abteilung zur Verfügung:

integrity@bertelsmann.de

Tel. +49 (0) 52 41-80-76000 (Deutschland)

Tel. +1 212 782-10 57 (USA)

www.integrity.bertelsmann.de



Impressum

Deutschland:

Bertelsmann SE & Co. KGaA | Integrity & Compliance

Carl-Bertelsmann-Straße 270 | 33311 Gütersloh

Tel. +49 (0) 52 41-80-76000

integrity@bertelsmann.de | www.integrity.bertelsmann.de

USA:

Bertelsmann, Inc. | Integrity & Compliance

1745 Broadway | New York, NY 10019

Tel. +1 212 782-10 57

integrity@bertelsmann.com | www.integrity.bertelsmann.com