

# Code of Conduct

Kodeks Postępowania Bertelsmanna

# Spis treści

1.0	Przedmowa	4
2.0	Zasady	8
2.1	Wymogi ogólne	10
2.1.1	Zgodność z prawem	11
2.1.2	Swoboda wypowiedzi	12
2.1.3	Wzajemny szacunek i zaufanie	13
2.1.4	Konflikt interesów	14
2.1.5	Ochrona aktywów koncernu	15
2.2	Odpowiedzialność korporacyjna	16
2.2.1	Prawa człowieka	17
2.2.2	Sprawiedliwe i bezpieczne dla zdrowia warunki pracy	18
2.2.3	Ochrona środowiska i klimatu	19
2.3	Partnerzy biznesowi i osoby trzecie	20
2.3.1	Kontakty z partnerami biznesowymi	21
2.3.2	Przeciwdziałanie korupcji i przekupstwu	23
2.3.3	Uczciwa konkurencja	24
2.3.4	Relacje z organami publicznymi i regulacyjnymi	25
2.3.5	Bezpieczeństwo produktu	26
2.4	Treści, informacje i finanse	28
2.4.1	Niezależność i odpowiedzialność dziennikarska	29
2.4.2	Ochrona własności intelektualnej	30
2.4.3	Prywatność i ochrona danych	31
2.4.4	Uczciwość finansowa	33
2.4.5	Wykorzystanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi	34
2.4.6	Informacje dotyczące produktów lub usług	35
2.4.7	Wykorzystanie i bezpieczeństwo technologii informatycznych	36
2.4.8	Poufność i komunikacja	37



3.0	Jak podejmować decyzje	38
4.0	Zgłaszanie wątpliwości i przypadków naruszeń	42
4.1	Kontakt w najbliższym otoczeniu	46
4.2	Kontakt na poziomie Bertelsmann Corporate Center	47
4.3	System Speakup	48
4.4	Ombudsperson (Rzecznik ds. etyki)	49
4.5	Obowiązek zgłaszania istotnych przypadków naruszeń	50
5.0	Więcej informacji	52

# 1.0 Przedmowa

Drodzy Współpracownicy,

odpowiedzialność biznesowa i uczciwość to nierozłączne elementy kultury korporacyjnej Bertelsmann. Naszym celem jest sukces komercyjny, przy jednoczesnym poszanowaniu wszelkich wewnętrznych oraz zewnętrznych zasad i regulacji.

Dla nas, jako Zarządu, przestrzeganie prawa jest priorytetem. W tym celu potrzebujemy Waszego wsparcia. Tylko wspólne działania mogą zagwarantować pełną zgodność z obowiązującymi przepisami. Jako członkowie Zarządu Bertelsmann, jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności jako osób, które powinny dawać odpowiedni przykład w tym zakresie.

Stosunki pomiędzy naszymi pracownikami oraz partnerami biznesowymi opierają się na wzajemnym szacunku i zaufaniu. Nie tolerujemy łamania prawa, a wszelkie formy molestowania i dyskryminacji są surowo zabronione.

Niniejszy Code of Conduct firmy Bertelsmann („Kodeks Postępowania” firmy Bertelsmann) określa standardy naszej działalności – jest przewodnikiem w procesie podejmowania trudnych decyzji oraz zawiera listę osób, do których można zwrócić się w przypadku wszelkich pytań lub wątpliwości. Wszyscy pracownicy Bertelsmann – Rada Nadzorcza, Zarząd, pracownicy wszystkich szczebli – są zobowiązani do przestrzegania zasad określonych w Code of Conduct.

W Bertelsmann przywiązujemy dużą wagę do wolności gospodarczej i wierzymy, że nasi pracownicy będą z niej korzystać w sposób odpowiedzialny. Zachęcamy do poruszania potencjalnie problematycznych kwestii w sposób otwarty. Obowiązkiem wszystkich członków kadry kierowniczej jest prezentowanie postawy otwartości na dyskusje dotyczące praktyk stosowanych w koncernie, środowiska pracy, postępowania własnego lub postępowania innych pracowników.

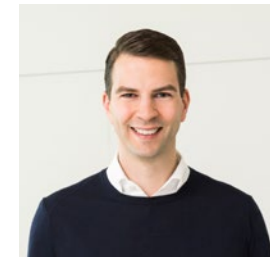
Jeżeli spotkacie się lub dostrzeżecie problem, pamiętajcie, zawsze znajdzie się ktoś, kto może Wam pomóc – lokalnie lub za pośrednictwem kanałów alternatywnych, które opisano w niniejszym Code of Conduct.

Dziękujemy Wam, że przyczyniacie się do rozwoju kultury Bertelsmann, w której na pierwszym miejscu stawiamy zgodność z obowiązującymi przepisami.

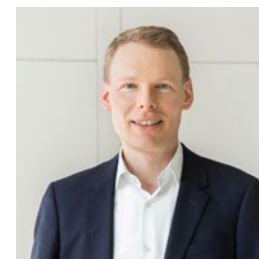
Zarząd



**Thomas Rabe**  
Prezes i Dyktor Generalny  
Bertelsmann oraz Dyktor  
Generalny RTL Group



**Carsten Coesfeld**  
Członek Zarządu Bertelsmann  
Bertelsmann Investments i  
Financial Solutions



**Rolf Hellermann**  
Dyktor Finansowy  
Bertelsmann



**Immanuel Hermreck**  
Dyktor ds. personalnych  
Bertelsmann



RTL



Penguin  
Random  
House



BMG



arvato  
group



Bertelsmann  
Marketing  
Services



Bertelsmann  
Education Group



BI Bertelsmann  
Investments



# 2.0 Zasady



# 2.1

## Wymogi ogólne

### 2.1.1

#### Zgodność z prawem

- Zgodność z prawem i wszelkimi właściwymi przepisami i regulacjami jest dla nas sprawą oczywistą i kluczową dla zapewnienia sukcesu spółek koncernu na całym świecie. Wszelkie naruszenia prawa lub innych regulacji mogą ciągnąć za sobą dotkliwe konsekwencje zarówno dla koncernu, jak również dla jego pracowników, takie jak sankcje karne, postępowania dyscyplinarne, kary i grzywny czy szkody wizerunkowe.
- Badamy wszystkie zgłoszenia przypadków niewłaściwego postępowania. Wszelkie działania naruszające panujące zasady zostają ukrócone, przy jednoczesnym podjęciu odpowiednich środków.
- W szczególności kadra kierownicza – pracownicy odpowiedzialni za budżet lub sprawy personalne – mają obowiązek posiadać wiedzę na temat przepisów, regulacji oraz polityk korporacyjnych stanowiących podstawę funkcjonowania obszarów, za które odpowiadają.
- W pewnych krajach, branżach lub na niektórych rynkach, jak również w przypadku określonych partnerów biznesowych, mogą obowiązywać bardziej rygorystyczne zasady niż te opisane w Code of Conduct. W takich przypadkach pracownicy zobowiązani są postępować zgodnie z bardziej restrykcyjnymi standardami.
- W przypadku wszelkich wątpliwości co do tego, czy dana decyzja jest zgodna z prawem, należy skonsultować się z odpowiednim działem prawnym lub inną właściwą osobą wskazaną w sekcji 4 („Zgłaszanie wątpliwości i przypadków naruszeń”) i zwrócić się z prośbą o wsparcie i udzielenie wyjaśnień.

Koncern przestrzega wszelkich właściwych przepisów lokalnych, krajowych oraz międzynarodowych w każdym obszarze prowadzenia działalności.

## 2.1.2

### Swoboda wypowiedzi

- Możliwość swobodnej wypowiedzi korzystnie wpływa na możliwość zapobiegania i wykrywania naruszeń oraz umożliwia korektę skutków takich działań, jeżeli wystąpią. W Bertelsmann zachęcamy do krytycznego i kreatywnego myślenia i cenimy otwarte środowisko pracy, w którym pracownicy mogą bez obaw kierować uwagi na temat istniejących problemów do swoich przełożonych lub kierownictwa wyższego szczebla, lub wyrazić głos krytyki. Kadra kierownicza zachęca do otwartego dialogu, wspiera swych pracowników i odnosi się do ich problemów w sposób sprawiedliwy i bezstronny.
- Zastraszenie czy działania odwetowe względem pracowników, którzy w dobrej wierze zgłaszają podejrzenia lub faktyczne przypadki działań niezgodnych z obowiązującymi zasadami nie będą tolerowane. „W dobrej wierze” oznacza, iż dana osoba działa w przekonaniu co do prawdziwości swej oceny, bez względu na potwierdzenie lub obalenie zgłoszenia w toku dalszego postępowania.
- Świadome zgłoszenie nieprawdziwego zarzutu działania niezgodnego z obowiązującymi zasadami z intencją fałszywego oskarżenia innej osoby stanowi naruszenie obowiązujących zasad i będzie skutkowało podjęciem odpowiednich kroków.
- W przypadku, gdy pracownicy czują się niezręcznie, zgłaszając wątpliwości osobie wskazanej do kontaktu w lokalnym środowisku pracy, lub w przypadku, gdy działania takie okazały się nieskuteczne, zachęca się do nawiązania kontaktu z jedną z osób wymienionych w sekcji 4 („Zgłaszanie wątpliwości i przypadków naruszeń”).

Zachęcamy pracowników do swobodnej wypowiedzi, bez obaw o jakiegokolwiek działania odwetowe. Zabrania się podejmowania wszelkich działań odwetowych względem pracowników, którzy w dobrej wierze zgłaszają zastrzeżenia dotyczące działań niezgodnych z obowiązującymi zasadami, do których dochodzi w koncernie.

## 2.1.3

### Wzajemny szacunek i zaufanie

- Każdą osobę należy traktować w sposób sprawiedliwy, z należnym jej szacunkiem i godnością. Przykładamy dużą wagę do różnorodności, inkluzywności i zapewnienia równych szans oraz zachęcamy do tworzenia miejsca pracy opartego na szacunku i tolerancji, w którym dostrzega się wyjątkową wartość każdego człowieka. Molestowanie seksualne, dyskryminacja, rasizm, gnębienie lub mobbing, nadużywanie władzy, zastraszanie, groźby lub jakiegokolwiek inne formy molestowania nie są tolerowane.

Odnosimy się do siebie z wzajemnym szacunkiem i zaufaniem, i nie tolerujemy molestowania ani dyskryminacji.

- Zabrania się dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie narodowe lub etniczne, płeć, tożsamość płciową lub ekspresję płciową, orientację seksualną, ciążę, stan cywilny lub rodzicielski, wiek, niepełnosprawność wyznawaną religię lub przekonania, lub jakąkolwiek inną cechę określoną obowiązującymi przepisami antidyskryminacyjnymi lub polityką koncernu.



## 2.1.4

## Konflikt interesów

Ujawniamy przypadki potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów i rozwiązujemy zaistniałe sytuacje tak szybko jak to możliwe.



Więcej informacji dostępnych jest w Wytycznych Bertelsmann **Anti-Corruption and Integrity**.

- W naszej pracy możemy spotkać się z sytuacjami, w których decyzja biznesowa, która leży w najlepszym interesie koncernu, stoi w sprzeczności z naszym interesem osobistym.
- Wystąpienie konfliktu interesu może utrudnić podejmowanie bezstronnych decyzji leżących w najlepszym interesie koncernu.
- Pracownicy zmagający się z rzeczywistym lub potencjalnym konfliktem interesów są zobowiązani ujawnić go swoim przełożonym lub kadrze kierowniczej wyższego szczebla, aby problem został szybko rozwiązany.

## 2.1.5

## Ochrona aktywów koncernu

- Wszelkiego rodzaju aktywa koncernu, takie jak produkty, materiały robocze, sprzęt IT czy własność intelektualną należy traktować z należytą ostrożnością oraz w sposób odpowiedzialny.
- Aktywa koncernu należy wykorzystywać zgodnie z ich przeznaczeniem biznesowym, a nie do nieuzasadnionych lub niewłaściwych celów prywatnych.
- Każda forma oszustwa, sprzeniewierzenia, kradzieży lub uchylania się od płacenia podatków jest zabroniona, niezależnie od tego, czy dotyczy aktywów koncernu, czy aktywów osób trzecich.

Majątek koncernu i inne jego aktywa należy traktować w sposób odpowiedzialny.



Więcej informacji dostępnych jest w Wytycznych Bertelsmann **Anti-Corruption and Integrity**.





# 2.2

## Odpowiedzialność korporacyjna

### 2.2.1

#### Prawa człowieka

- Szanujemy prawa człowieka, prawa jednostki i godność pracowników oraz wszelkich osób trzecich.
- Szanujemy prawo do wolności zrzeszania się, jak i do udziału w negocjacjach zbiorowych zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami.
- Praca przymusowa lub praca dzieci, wszelkie formy współczesnego niewolnictwa oraz handlu ludźmi, jak również wszelkie formy wyzysku są zabronione. W Bertelsmann ściśle przestrzegamy obowiązujących przepisów.

Przestrzegamy zasad Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz inicjatywy ONZ Global Compact. Oczekujemy, że nasi dostawcy i partnerzy biznesowi będą również podzielać te wartości i zobowiązać się do ich przestrzegania.

## 2.2.2

### Sprawiedliwe i bezpieczne dla zdrowia warunki pracy

- Przestrzegamy przepisów zapewniających sprawiedliwe warunki pracy, w tym przepisów dotyczących wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy i prywatności.
- Systemy przyznawania wynagrodzeń stosowane w Bertelsmann są spójne i transparentne. Systemy te gwarantują wysokość wynagrodzenia odpowiadającą warunkom rynkowym, pełnionej funkcji oraz osiąganym wynikom, przy jednoczesnym uwzględnieniu warunków charakterystycznych dla danej działalności.
- Przestrzegamy wszelkich obowiązujących przepisów i norm dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa oraz zapewniamy naszym pracownikom zdrowe i bezpieczne warunki panujące w miejscu pracy.

Zapewnienie sprawiedliwych warunków pracy oraz bezpiecznego środowiska pracy, które nie odbija się negatywnie na zdrowiu pracowników, jest integralną częścią naszej kultury korporacyjnej.

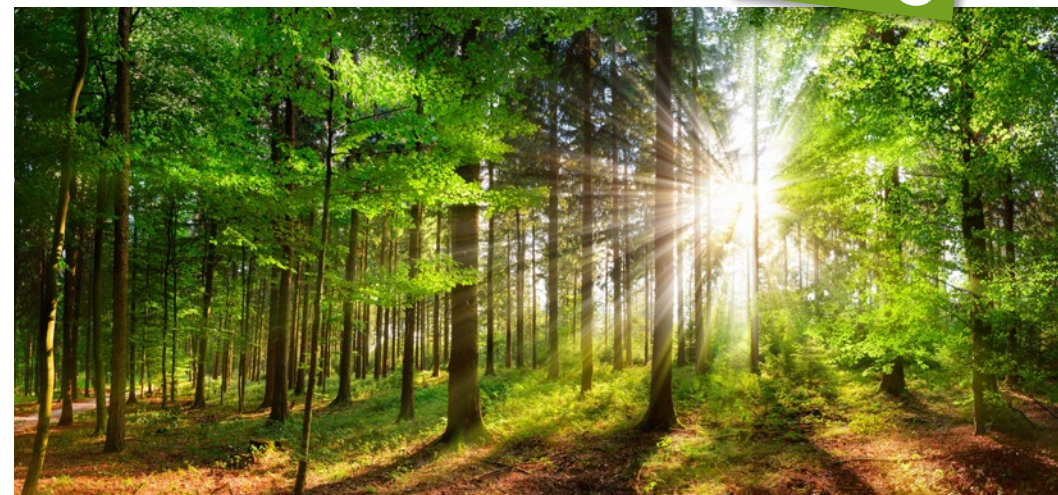
## 2.2.3

### Ochrona środowiska i klimatu

- Działamy zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz wewnętrznymi wytycznymi dotyczącymi ochrony środowiska, np. w zakresie ochrony klimatu i zaopatrzenia w papier.
- Dążymy do zwiększenia efektywności wykorzystania zasobów i energii w procesach produkcji i dystrybucji produktów oraz usług w celu zminimalizowania negatywnego wpływu na środowisko naturalne oraz osiągnięcia neutralności klimatycznej do roku 2030.
- Pozyskujemy i wykorzystujemy zasoby takie jak woda i energia w sposób odpowiedzialny.

Ochrona środowiska i klimatu jest nieodzowną częścią korporacyjnej odpowiedzialności Bertelsmann.

Climate Neutral by  
2030



# 2.3

## Partnerzy biznesowi i osoby trzecie

### 2.3.1

#### Kontakty z partnerami biznesowymi

- Oczekiwaniem naszych partnerów biznesowych (klientów, zleceniodawców, dostawców, pośredników i konsultantów) jest możliwość polegania na Bertelsmann jako na partnerze, który przestrzega prawa. Wymaga to gruntownej znajomości naszych obowiązków umownych względem partnerów biznesowych.
- Dokładnie sprawdzamy tożsamość i uczciwość potencjalnych partnerów biznesowych (due diligence). Jeżeli podczas analizy due diligence, lub później, w trakcie współpracy, stwierdzimy, że partner biznesowy stosuje lub uczestniczy w niewłaściwych lub nielegalnych praktykach biznesowych, natychmiast konsultujemy się z Działem ds. Integrity & Compliance.
- Podejmujemy uczciwe i bezstronne decyzje dotyczące zamówień, w oparciu o obiektywne kryteria, takie jak jakość, cena, obsługa, niezawodność, dostępność, parametry techniczne, realizacja umów, efektywne wykorzystanie zasobów i energii oraz wpływ na środowisko.
- Podejmujemy odpowiednie kroki w celu zapewnienia, aby transakcje zawierane z osobami trzecimi nie naruszały obowiązujących embarg gospodarczych, sankcji lub przepisów handlowych, kontroli importu lub eksportu, lub przepisów dotyczących przeciwdziałania finansowaniu terroryzmu.
- Działamy z poszanowaniem obowiązków koncernu w zakresie zapobiegania praniu brudnych pieniędzy oraz minimalizujemy ogólne ryzyko prania brudnych pieniędzy poprzez przeprowadzanie odpowiednich badań due diligence osób trzecich.

W naszych kontaktach z innymi podmiotami postępujemy uczciwie oraz oczekujemy od naszych partnerów biznesowych działań zgodnych z literą prawa.



Więcej informacji dostępnych jest w Wytycznej Bertelsmann **BeTrade Compliance**.



## 2.3.2

### Przeciwdziałanie korupcji i przekupstwu

- Nie tolerujemy oferowania ani przyjmowania łapówek w jakiegokolwiek formie – zarówno w kontaktach z urzędnikami państwowymi, jak i partnerami biznesowymi.
- Upominki i przejawy gościnności są dopuszczalne zgodnie z określonymi zasadami, pod warunkiem że dotyczą działań promocyjnych lub mają na celu budowanie relacji biznesowych bądź prezentację produktów lub usług.
- Korzyści takie mogą być udzielane lub przyjmowane wyłącznie w przypadku, gdy służą zgodnemu z prawem celowi biznesowemu oraz nie stanowią rekompensaty w zamian za niezgodną z prawem lub niewłaściwą korzyść. Przyjmowana lub wręczana korzyść nie może mieć nadmiernie wysokiej wartości ani przekraczać granic obowiązujących praktyk biznesowych bądź zwykłych standardów życia odbiorcy. W przypadku przyjmowania lub oferowania prezentów lub rozrywek należy przestrzegać przepisów wewnętrznych, w szczególności wymogów dotyczących zatwierdzania udzielania korzyści.
- Darowizny i działania o charakterze sponsorskim są co do zasady dozwolone, aczkolwiek nie mogą być wykorzystywane w celu uzyskania bezprawnych korzyści biznesowych. Nie ukrywamy żadnych korzyści ani przywilejów, które mogłyby stwarzać ryzyko korupcji.

Potępiamy wszelkie formy  
korupcji i łapówkarstwa.



Więcej informacji dostępnych jest w  
Wytycznych Bertelsmann Anticorruption  
& Integrity i Donations, Sponsoring &  
Memberships.

### 2.3.3

## Uczciwa konkurencja

Przestrzegamy zasad uczciwej konkurencji. Przestrzegamy obowiązujących przepisów antymonopolowych oraz przepisów dotyczących konkurencji. Konsultujemy się z działem prawnym Bertelsmanna w kwestiach antymonopolowych i dotyczących konkurencji.



Więcej informacji dostępnych jest w prze Wytocznej Bertelsmann Antitrust Law Compliance.

- Praktycznie we wszystkich krajach na całym świecie prawo zabrania nawiązywania relacji lub zawierania umów z konkurentami, dostawcami, dystrybutorami lub dealerami, które mogą zakłócić konkurencję na rynku. Przepisy te stosuje się do szerokiego katalogu działań, w tym do ustalania cen, podziału klientów lub terytoriów sprzedaży między konkurentów, bojkotów antykonkurencyjnych i innych nieuczciwych form konkurencji.
- Niezwłocznie eliminujemy wszelkie przypadki naruszeń.

### 2.3.4

## Relacje z organami publicznymi i regulacyjnymi

- Relacje biznesowe z organami publicznymi podlegają często szczególnie surowym wymogom. We wszystkich kontaktach z władzami i urzędnikami organów państwowych i regulacyjnych postępujemy w sposób uczciwy i transparentny oraz przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa oraz wewnętrznych zasad koncernu. Kontakty z podmiotami publicznymi mogą wystąpić na przykład w zwykłym toku działalności (uzyskiwanie niezbędnych licencji lub zezwoleń lub zawieranie umów), podczas prowadzenia działań o charakterze lobbingu politycznego lub w odpowiedzi na żądania lub zapytania organów publicznych lub regulacyjnych (w tym wezwania sądowe, dochodzenia i postępowania sądowe).
- Nie oferujemy prezentów urzędnikom państwowym. Ograniczamy zaproszenia kierowane do funkcjonariuszy publicznych do świadczeń o niskiej wartości oraz z wyprzedzeniem prosimy o wymagane wytyczne postępowania i odpowiednie zgody.
- W przypadku jakichkolwiek zapytań ze strony władz należy niezwłocznie skontaktować się z kierownictwem wyższego szczebla koncernu oraz odpowiednim działem prawnym.
- We wszelkich przypadkach, w których wymagana jest licencja udzielana przez podmiot publiczny (dla podmiotu lub dla pracownika), nie prowadzimy żadnych działań w danym obszarze biznesowym do momentu otrzymania licencji. W przypadku cofnięcia licencji lub w momencie jej wygaśnięcia (z uwzględnieniem obowiązujących okresów karencji, o ile występują) wszelką działalność biznesową należy wstrzymać do momentu ponownego wydania odpowiedniej licencji.

Utrzymujemy poprawne i nienaganne pod względem prawnym relacje ze wszystkimi organami publicznymi i regulacyjnymi.



Więcej informacji dostępnych jest w Wytocznych Bertelsmann Anticorruption & Integrity.

## 2.3.5

### Bezpieczeństwo produktu

Opracowujemy i wytwarzamy produkty, które są bezpieczne dla naszych klientów.

- Prowadzimy działania z myślą o zapewnieniu naszym klientom bezpiecznych produktów wysokiej jakości.
- Nasze produkty nie mogą wykazywać wad ani zawierać żadnych niebezpiecznych elementów, które mogłyby negatywnie wpływać na zdrowie lub mienie.



# 2.4

## Treści, informacje i finanse

### 2.4.1

#### Niezależność i odpowiedzialność dziennikarska

- Niezależność redakcyjna i dziennikarska stanowi podstawę naszej działalności wydawniczej, dziennikarskiej i nadawczej w mediach cyfrowych, radiu i telewizji.
- Mamy świadomość, że jako koncern medialny możemy wpływać na opinię publiczną. Wynikającą z tego faktu odpowiedzialność traktujemy z należytą powagą. W działalności dziennikarskiej na pierwszym miejscu stawiamy prawdę i dążymy do możliwie największej transparentności.
- W każdej sytuacji, odmawiając składania zeznań lub udzielenia informacji w celu ochrony źródeł, możemy powołać się na tajemnicę dziennikarską, pod warunkiem, że przepisy lokalne na to pozwalają.
- Nie wywieramy wewnętrznego wpływu na dziennikarskie doniesienia informacyjne i nie ulegamy zewnętrznym wpływom politycznym czy ekonomicznym.
- Nie pozwalamy, aby korzyści oferowane przez podmioty zewnętrzne, takie jak zniżki dla przedstawicieli prasy, miały jakikolwiek wpływ na prowadzone przez nas działania dziennikarskie.
- Przestrzegamy obowiązujących przepisów dotyczących oddzielenia treści redakcyjnych od reklam komercyjnych.
- W szczególności kierownictwo wyższego szczebla nie ingeruje w proces podejmowania decyzji redakcyjnych, ani nie ogranicza niezależności redakcji.
- Kadra redakcji zobowiązana jest do poszanowania prywatności oraz do wykorzystywania posiadanych informacji, opinii i obrazów w sposób odpowiedzialny i rzetelny.
- W produkcji i dystrybucji treści przywiązujemy dużą wagę do ochrony dzieci i młodzieży oraz przestrzegamy odpowiednich ograniczeń.
- Treści fikcyjne i treści przeznaczone do celów rozrywkowych również mogą wpływać na opinię publiczną. Zdajemy sobie sprawę z tej odpowiedzialności i traktujemy ją z należytą powagą.

Działamy z poszanowaniem niezależności redakcyjnej i dziennikarskiej oraz jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności za treści, które tworzymy i rozpowszechniamy.

## 2.4.2

### Ochrona własności intelektualnej

- Dla Bertelsmann, jako koncernu medialnego, ochrona własności intelektualnej ma szczególne znaczenie w prowadzonej działalności.
- Chroniona własność intelektualna obejmuje wszelkie wytwory ludzkiego umysłu, bez względu na ich wartość komercyjną. Obejmuje ona m.in. utwory literackie i publicystyczne, muzykę, film, programy telewizyjne, utwory wizualne oraz oprogramowania i jego elementy. Własność intelektualna jest chroniona na mocy właściwych przepisów (prawa autorskie, znaki towarowe lub prawa patentowe) lub jako tajemnica handlowa.
- Naruszenie własności intelektualnej obejmuje między innymi przypadki wyświetlania, rozpowszechniania lub publicznego przedstawiania materiałów chronionych prawem autorskim bez zezwolenia oraz nieuprawnione tworzenie i rozpowszechnianie kopii własności intelektualnej podlegającej ochronie.

Szanujemy i chronimy wszelkie formy własności intelektualnej oraz treści chronione.

## 2.4.3

### Prywatność i ochrona danych

- Gromadzimy, przechowujemy, przetwarzamy lub przekazujemy dane osobowe (takie jak nazwiska, adresy, numery telefonów, daty urodzenia, informacje o stanie zdrowia) dotyczące pracowników, klientów lub osób trzecich z największą starannością oraz z zachowaniem ścisłej poufności, zgodnie z obowiązującym prawem i polityką.
- Pracownicy biorący udział w procesie gromadzenia, przechowywania, przetwarzania lub przekazywania danych osobowych otrzymują porady i wsparcie od odpowiednich działów prawnych i specjalistów ds. ochrony danych.

Gromadzimy, przechowujemy, przetwarzamy i przekazujemy dane osobowe i informacje zgodnie z obowiązującym prawem i polityką.



Więcej informacji dostępnych jest w Wytycznych Bertelsmann **Data Protection**.



## 2.4.4

### Uczciwość finansowa

- Wszystkie transakcje i zapisy dotyczące działalności prowadzonej przez spółkę należy prowadzić w sposób prawidłowy i odzwierciedlający rzeczywistość. Wszystkie transakcje, aktywa i pasywa muszą być odpowiednio udokumentowane i zarejestrowane zgodnie z wytycznymi Bertelsmann SE & Co. KGaA Financial Reporting Guidelines oraz właściwymi wymogami prawnymi.
- Właściwe prowadzenie dokumentacji wymaga najwyższych standardów poprawności rzeczowej, kompletności i odpowiedzialności we wszystkich transakcjach biznesowych.
- Zapisy księgowe, dokumenty, umowy i inne informacje koncernu nie mogą zawierać błędnych lub wprowadzających w błąd wpisów ujętych w sposób świadomy.
- Przestrzegamy przepisów podatkowych i realizujemy ciężące na koncernie obowiązki podatkowe. W przypadku pytań należy skontaktować się z działem podatkowym Bertelsmann.

Prowadzimy naszą działalność oraz zarządzamy ewidencją i sprawozdawczością finansową w sposób właściwy i przejrzysty.



Więcej informacji dostępnych jest w Wytycznych Bertelsmann Group Tax Guidelines.

## 2.4.5

### Wykorzystanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi

- Prawo zakazuje wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi lub innymi zbywalnymi instrumentami finansowymi, jak również ujawniania w tym celu informacji poufnych innym osobom.
- Informacje poufne stanowią informacje dotyczące wszelkich okoliczności, które nie są publicznie znane, a które, jeśli zostaną podane do wiadomości publicznej, mogą znacząco wpłynąć na cenę lub rynek dowolnych papierów wartościowych lub podobnych instrumentów finansowych. Przykłady takich okoliczności to wzrost lub spadek zysków, zawarcie umów o dużej wartości, plany fuzji ze spółką lub plany jej przejęcia, ważne nowe produkty lub znaczące zmiany personalne w kierownictwie firmy.
- Zakres regulacji dotyczących wykorzystania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi może być różny w poszczególnych krajach. Pracownicy, którzy znaleźli się w takiej sytuacji, powinni zwrócić się o poradę i wsparcie do odpowiedniego działu prawnego.

Przestrzegamy obowiązujących przepisów dotyczących wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi oraz polityki koncernu w zakresie informacji poufnych dotyczących działalności koncernu lub działalności innych podmiotów.



Więcej informacji dostępnych jest w wytycznych Bertelsmann Capital Market Compliance.

## 2.4.6

### Informacje dotyczące produktów lub usług

- Zawsze udzielamy zgodnych z prawdą informacji dotyczących produktów i usług koncernu.
- Informacje nieprawdziwe lub wprowadzające w błąd, które dotyczą naszych produktów lub usług, mogą zaszkodzić zarówno naszym klientom, jak i reputacji naszej firmy. Działania takie naruszają nasze zasady i są zabronione.

Prowadząc działania marketingowe i reklamowe naszych produktów i usług nie udzielamy informacji nieprawdziwych lub celowo wprowadzających w błąd.



## 2.4.7

### Wykorzystanie i bezpieczeństwo technologii informatycznych

- W codziennej działalności koncernu korzystamy z technologii informatycznych i regularnie przetwarzamy dane. Wymaga to stosowania odpowiednich praktyk w zakresie bezpieczeństwa (ochrona hasłem, zatwierdzona technologia i licencjonowane oprogramowanie) w celu ochrony własności intelektualnej i danych osobowych. Ignorowanie odpowiednich praktyk w zakresie bezpieczeństwa może prowadzić do poważnych konsekwencji, takich jak utrata danych, kradzież danych osobowych lub naruszenie praw autorskich.
- Z uwagi na fakt, iż informacje cyfrowe mogą być szybko rozpowszechniane, łatwo powielane i są praktycznie niezniszczalne, zwracamy uwagę na treść wszelkich wiadomości e-mail, nagranych wiadomości głosowych, załączników lub pobranych informacji, które otrzymujemy lub wysyłamy.
- Korzystamy z systemów informatycznych koncernu do realizacji uzasadnionych celów biznesowych, a nie do nieuzasadnionego lub niewłaściwego użytku osobistego.

W prowadzonej działalności wykorzystujemy technologie informatyczne dostępne w miejscu pracy w sposób właściwy i pomagamy chronić systemy i sprzęt przed zagrożeniem wewnętrznym i zewnętrznym oraz wszelkimi formami nadużyć.



Więcej informacji dostępnych jest w Wytycznych Bertelsmann **Information Technology and Information Security**.

## 2.4.8

### Poufność i komunikacja

- Informacje poufne stanowią informacje niepubliczne, przeznaczone wyłącznie dla określonych odbiorców, a nie do wewnętrznego rozpowszechniania lub udostępniania na zewnątrz. Obejmują one m. in. zapisy, sprawozdania, umowy, dane finansowe i kadrowe, dochodzenia, spory, rejestry sądowe, pracę twórczą, własność intelektualną lub plany związane z działalnością gospodarczą lub produktami.
- Omawianie informacji poufnych w miejscach publicznych lub udział w działaniach stanowiących nieuprawnione udostępnianie informacji o koncernie lub klientach osobom trzecim stanowi naruszenie zobowiązań w zakresie poufności i może stanowić naruszenie obowiązujących przepisów antymonopolowych.
- W szczególności pracownicy mający dostęp do szczególnie wrażliwych informacji (w tym informacji dotyczących obszaru finansów, zasobów ludzkich, reprezentacji pracowników, prawa, fuzji i przejęć, komunikacji korporacyjnej, rozwoju korporacyjnego oraz informacji wewnętrznych dotyczących innych spółek) zobowiązani są przestrzegać ścisłej poufności, nawet w stosunku do współpracowników.
- Podczas korzystania z mediów społecznościowych musimy pamiętać o odpowiedzialności za reputację lub wrażliwych informacjami o koncernie i szanujemy prywatność naszych współpracowników i partnerów biznesowych.
- Stosujemy się do polityki One Voice Bertelsmann i niezwłocznie kierujemy zapytania mediów do działu komunikacji korporacyjnej lub właściwego biura prasowego.
- Pracownicy Bertelsmanna otrzymują wyczerpujące, transparentne i aktualne informacje o firmie, zgodnie z zasadami zachowania poufności.

Chronimy informacje poufne przed nieuprawnionym ujawnieniem i wykorzystaniem. W wypowiedziach publicznych dbamy o dobre imię koncernu.



Więcej informacji dostępnych jest w Wytycznych Bertelsmann **One Voice Policy Guidelines for Public Statements** (Jednolity głos w wystąpieniach publicznych).

# 3.0

## Jak podejmować decyzje



## 3.0

### Jak podejmować decyzje

W przypadku wszelkich wątpliwości, czy dane działanie lub decyzja są zgodne z wymogami Code of Conduct, należy postawić następujące pytania.

Jeżeli bez jakichkolwiek wątpliwości można odpowiedzieć „tak” na każde z tych pytań, prawdopodobnie planowane działanie lub decyzja są właściwe. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości dotyczących powyższych pytań należy skonsultować się z jedną z osób wskazanych do kontaktu, wymienionych w kolejnej sekcji.

Czy zgodnie z moją najlepszą wiedzą wzięłem/am pod uwagę wszystkie istotne czynniki i przeanalizowałem/am je z należytą starannością?

Czy mogę założyć, że moja decyzja jest zgodna z wymogami prawnymi i wymogami wewnętrznymi ?

Czy potrafię podjąć bezstronną decyzję, która będzie najlepsza dla koncernu, niezależnie od moich osobistych interesów?

Czy mogę podjąć decyzję z czystym sumieniem?

Czy mógłbym / mogłabym z łatwością uzasadnić treść decyzji przed osobą trzecią?



# 4.0

## Zgłaszanie wątpliwości i przypadków naruszeń



## 4.0

### Zgłaszanie wątpliwości i przypadków naruszeń

Wątpliwości dotyczące zachowania w miejscu pracy często można wyjaśnić poprzez ich konstruktywne zgłoszenie osobom, których bezpośrednio dotyczą, lub poprzez zwrócenie się o pomoc do lokalnych osób wskazanych do kontaktu. Inne kwestie, takie jak nielegalne praktyki biznesowe, raczej należy kierować poufnie do osób spoza lokalnego środowiska pracy. Zabronione są działania odwetowe wobec pracowników, którzy w dobrej wierze zgłaszają wątpliwości dotyczące

podejrzenia lub rzeczywistych przypadków niewłaściwego postępowania (patrz 2.1.2 „Swoboda wypowiedzi”). W toku badania zgłoszeń dotyczących niewłaściwego postępowania chronione są prawa wszystkich osób, których sprawa dotyczy, a decyzje w przedmiocie środków dyscyplinarnych podejmowane są w sposób sprawiedliwy, właściwy, z zachowaniem poufności oraz w sposób transparentny.

Z poniższych zasobów mogą korzystać zarówno pracownicy, jak i osoby trzecie.



## 4.1

### Kontakt w najbliższym otoczeniu

Istnieje możliwość skontaktowania się z osobą z lokalnego środowiska pracy w celu omówienia wszelkich pytań dotyczących Code of Conduct lub w celu zgłoszenia naruszenia Code of Conduct lub wytycznych dotyczących zgodności, na przykład:

- Bezpośredni przełożony
- Członek kierownictwa wyższego szczebla w miejscu pracy
- Pracownik ds. Zgodności (Compliance Officer) lub Dyrektor ds. Zgodności (Compliance Manager) w miejscu pracy
- Dział Personalny, Dział Prawny, Dział Finansowy, Dział Audytu
- lub – jeśli zostali wybrani w miejscu pracy – przedstawiciele pracowników.

Lista osób wskazanych do kontaktu w poszczególnych spółkach zależnych Bertelsmann dostępna jest w sieci Intranet Bertelsmann.

## 4.2

### Kontakt na poziomie Bertelsmann Corporate Center

Jeżeli pracownik czuje się niekomfortowo, zgłaszając swoje wątpliwości osobom w bezpośrednim otoczeniu, lub też jego lokalne zgłoszenia pozostały bezskuteczne, może się również skontaktować z odpowiednim działem w Bertelsmann Corporate Center, a zwłaszcza z Działem ds. Integrity & Compliance. Zgłoszone wątpliwości badane są z najwyższym poszanowaniem zasad poufności i w zgodzie z wymogami w zakresie ochrony danych osobowych. Badane są wszystkie zgłoszenia podejrzenia naruszenia zasad zgodności z obowiązującymi zasadami.

#### Dział ds. Integrity & Compliance

Niemcy:

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

Stany Zjednoczone:

Tel. +1 212 782-10 57

[integrity@bertelsmann.com](mailto:integrity@bertelsmann.com)

[www.integrity.bertelsmann.com](http://www.integrity.bertelsmann.com)

#### Dział Audytu

Tel. +49 (0) 52 41-80-72239

[audit@bertelsmann.com](mailto:audit@bertelsmann.com)

#### Dział Ochrony Danych Osobowych

Tel. +49 (0) 5241 80-894 76

[data-protection@bertelsmann.com](mailto:data-protection@bertelsmann.com)

#### Dział Prawny

Tel. +49 (0) 52 41-80-2192

[legal@bertelsmann.com](mailto:legal@bertelsmann.com)

#### Dział Prawny – Antymonopolowy

Tel. +49 (0) 52 41-80-2192

[antitrust@bertelsmann.com](mailto:antitrust@bertelsmann.com)

#### Dział Personalny

Tel. +49 (0) 52 41-80-41800

[corporateHR@bertelsmann.com](mailto:corporateHR@bertelsmann.com)

#### Dział Podatkowy

Tel. +49 (0) 52 41-80-2237

[tax@bertelsmann.com](mailto:tax@bertelsmann.com)

#### Dział Komunikacji

Tel. +49 (0) 52 41-80-71450

[corporatecomms@bertelsmann.com](mailto:corporatecomms@bertelsmann.com)

Adres dla wszystkich działów: Bertelsmann SE & Co. KGaA |  
Carl-Bertelsmann-Straße 270 | 33311 Gütersloh | Germany | [www.bertelsmann.com](http://www.bertelsmann.com)



## 4.3

### System Speakup

Istotne naruszenia Code of Conduct, w szczególności przypadki nielegalnych praktyk biznesowych, można również zgłaszać przez system Speakup. System jest dostępny w wielu wersjach językowych i można z niego korzystać za pomocą telefonu lub Internetu. System Speakup umożliwia poufny dialog z Działem Bertelsmann ds. Integrity & Compliance, zabezpieczony kodowaniem informacji w przypadku chęci zachowania anonimowości.

[www.wskazowki.com](http://www.wskazowki.com)

## 4.4

### Ombudsperson (Rzecznik ds. etyki)

Pracownicy mogą się również zwracać do zewnętrznego Ombudsperson, wyznaczonego przez Bertelsmann. Ombudsperson jest bezstronną i niezależną osobą wskazaną do kontaktu dla pracowników poszukujących wsparcia i rady w zakresie zgłaszania i rozwiązywania sytuacji związanych z podejrzeniem znaczących naruszeń Code of Conduct. Kontakt z Ombudsperson odbywa się z zachowaniem ścisłej poufności – Ombudsperson nie wyjawia przekazanych mu informacji, ani tożsamości zgłaszającego, chyba że otrzyma na to wyraźne pozwolenie od zgłaszającego.

#### Ombudsperson na Europę, Afrykę, Azję i Australię (z siedzibą w Niemczech)

[ombuds@discussconcerns.com](mailto:ombuds@discussconcerns.com)

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

Numer bezpłatny (tylko połączenia z Niemiec):  
0800-664 7879



Annette Parsch, Ombudsperson

#### Ombudsperson na Amerykę Północną i Południową (z siedzibą w Stanach Zjednoczonych)

[ombuds2@discussconcerns.com](mailto:ombuds2@discussconcerns.com)

Tel. +1 646-981-0753

Numer bezpłatny (tylko połączenia ze Stanów Zjednoczonych):  
877-278-0303



Dina Jansenson, Ombudsperson

## 4.5

### Obowiązek zgłaszania istotnych przypadków naruszeń

Kadra kierownicza oraz pracownicy, których role lub stanowiska wiążą się ze szczególną odpowiedzialnością za dopilnowanie przestrzegania obowiązujących zasad, mają obowiązek niezwłocznego zgłaszania pozyskanych dowodów lub podejrzeń działań stanowiących istotne naruszenie obowiązujących zasad odpowiedniemu działowi w Bertelsmann Corporate Center, w szczególności Działowi ds. Integryty & Compliance. Zachęca się wszystkich pozostałych pracowników do tego samego postępowania.

Co do zasady, naruszenie obowiązujących zasad uznaje się za istotne, w związku z czym występuje konieczność zgłoszenia dowodów naruszenia lub jego podejrzenia, w przypadku, gdy działanie takie może skutkować znaczącą szkodą finansową lub utratą wizerunku koncernu.



Więcej informacji dostępnych jest w wytycznych Bertelsmann **Handling Suspected Compliance Violations** (Postępowanie w przypadku podejrzenia naruszenia obowiązujących zasad).

Działania te obejmują:

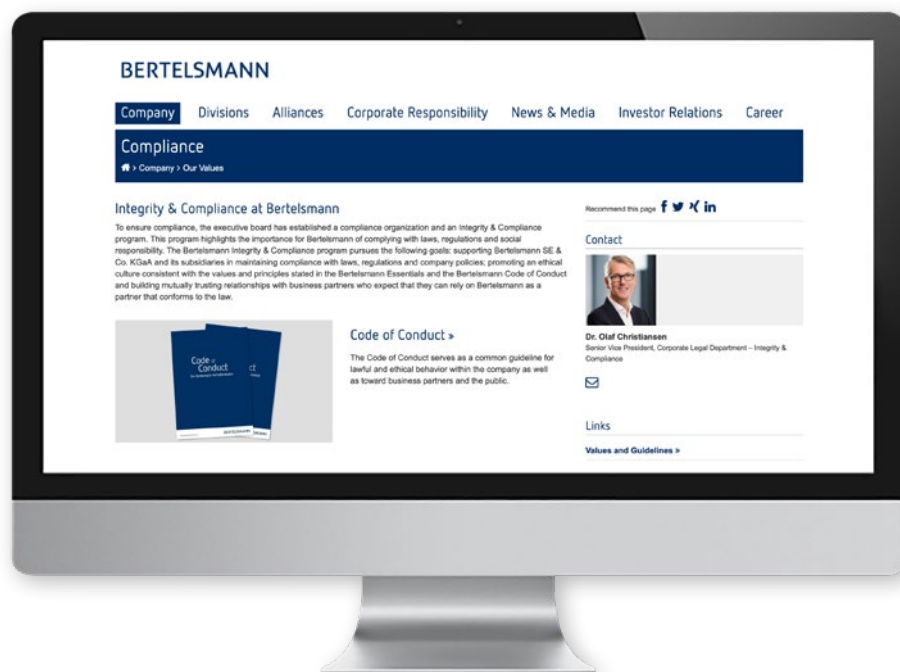
- Działania niezgodne z obowiązującymi zasadami, takie jak korupcja, oszustwo, defraudacja, kradzież lub sprzeniewierzenie
- Naruszenie przepisów prawa antymonopolowego lub prawa o handlu zagranicznym
- Naruszanie praw człowieka, molestowanie seksualne lub naruszanie przepisów antidyskryminacyjnych
- Naruszenia obowiązujących zasad, które mogą skutkować podjęciem działań przez organ regulacyjny lub organ ścigania (np. lub prokuraturę).

W przypadku wątpliwości, czy w danej sytuacji konieczne jest zgłoszenie naruszenia, należy skonsultować się z Działem ds. Integryty & Compliance.



# 5.0 Więcej informacji

[www.integrity.bertelsmann.com](http://www.integrity.bertelsmann.com)



## Bertelsmann Dział ds. Integrity & Compliance

W Code of Conduct nie sposób jest poruszyć wszystkich kwestii, które mogą wynikać podczas pracy w Bertelsmann. Dlatego też ogólne zasady przedstawione w Code of Conduct zostały rozwinięte w wytycznych korporacyjnych Bertelsmann stosowanych w całym koncernie.

Wytyczne te dostępne są w sieci Intranet Bertelsmann pod adresem <http://executiveboardguidelines.bertelsmann.com>

Bertelsmann Essentials dostępne są pod adresem <https://www.bertelsmann.com/company/essentials/essentials/>.

Więcej informacji na temat Code of Conduct oraz Integrity & Compliance dostępnych jest na <http://www.integrity.bertelsmann.com> oraz na stronie internetowej <http://benet.bertelsmann.com/integrity&compliance>.

Wszelkie pytania należy kierować do Działu ds. Integrity & Compliance pod numer telefonu lub na adres e-mail:

[integrity@bertelsmann.com](mailto:integrity@bertelsmann.com)

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

Tel. +1 212 782-10 57 (Stany Zjednoczone)

Niemcy:

Bertelsmann SE & Co. KGaA | Integrity & Compliance

Carl-Bertelsmann-Straße 270 | 33311 Gütersloh

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

[integrity@bertelsmann.de](mailto:integrity@bertelsmann.de) | [www.integrity.bertelsmann.de](http://www.integrity.bertelsmann.de)

Stany Zjednoczone:

Bertelsmann, Inc. | Integrity & Compliance

1745 Broadway | New York, NY 10019

Tel. +1 212 782-10 57

[integrity@bertelsmann.com](mailto:integrity@bertelsmann.com) | [www.integrity.bertelsmann.com](http://www.integrity.bertelsmann.com)