

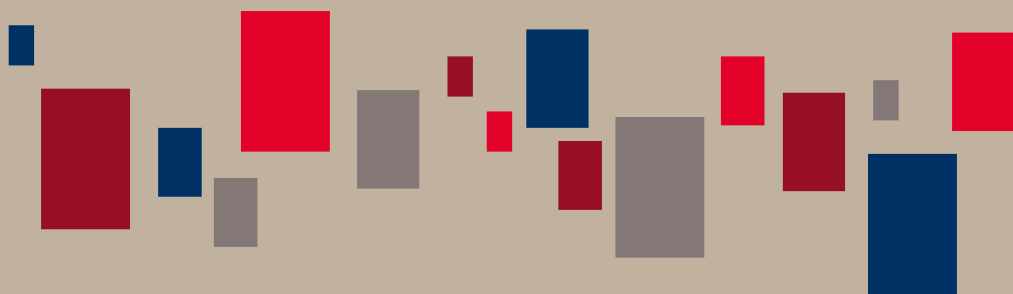
CODE

OF  
CONDUCT

Der Bertelsmann Verhaltenskodex

## Inhaltsverzeichnis

Brief des Vorstands	03
Leitfaden zur Entscheidungsfindung	06
Ihre Ansprechpartner	07
Verhaltenskodex	10
Gebührenfreie Telefonnummern der Bertelsmann-Ombudspersonen	42



Liebe Kolleginnen  
und Kollegen,

wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung sind zwei Ziele unseres Unternehmens, die sich nicht voneinander trennen lassen. Hierzu bekennen sich Vorstand und Gesellschafter der Bertelsmann AG gleichermaßen. Auch Sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen darauf vertrauen, dass Bertelsmann einen wertvollen Beitrag zur Gesellschaft leistet. Im Zuge der Globalisierung der Wirtschaft wird von internationalen Unternehmen erwartet, dass sie in ihrem Geschäftsgebaren weltweit einheitliche Maßstäbe anlegen.

In diesem Kontext soll der Bertelsmann Verhaltenskodex als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln dienen. Er gilt für Bertelsmann-Firmen, Bertelsmann-Führungskräfte und -Mitarbeiter weltweit. Er beinhaltet wichtige verbindliche Regeln zu den Themen „Gesellschaftliche Verantwortung“, „Verhalten am Arbeitsplatz“, „Finanzgeschäfte & Berichtswesen“ sowie „Medien & Technologie“.

Dieser Verhaltenskodex basiert auf den Bertelsmann Essentials, deren Ziele und Grundwerte unser Handeln leiten. Die Essentials legen neben Partnerschaft, Unternehmmergeist und Kreativität auch gesellschaftliche Verantwortung als Grundwert für unsere Geschäftsaktivitäten fest. Gesellschaftliche Verantwortung und ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, staatlichen Stellen, der Gesellschaft und der Umwelt sind fester Bestandteil des Wertesystems von Bertelsmann. Verstöße gegen ethische Regeln oder gegen Gesetze und Vorschriften sind nicht nur mit unseren Werten unvereinbar. Sie schaden auch dem Ruf unseres Unternehmens und können darüber hinaus schwere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Personen, die sich gesetzeswidrig verhalten und sich auf Kosten des Unternehmens bereichern, schaden allen im Unternehmen: den Gesellschaftern, der Unternehmensführung und den Mitarbeitern. Solches Verhalten mindert den wirtschaftlichen Erfolg und die Investitions- und Wachstumsfähigkeit. Es gefährdet letztlich auch die Existenz des Unternehmens und damit der Arbeitsplätze.

Im eigenen Arbeitsumfeld auf die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften zu achten, ein Betriebsklima zu schaffen, in dem Probleme offen angesprochen werden können, gegen Verstöße vorzugehen: All dies ist von großer Bedeutung, um die Kontinuität und ständige Weiterentwicklung unseres Unternehmens sicherzustellen.

Die Verantwortung für ethisches und gesetzmäßiges Verhalten liegt letztendlich bei jedem Einzelnen von uns. Für ein dezentral organisiertes Unternehmen wie Bertelsmann gilt dies in besonderem Maße. Delegation und unternehmerischer Freiraum ermöglichen uns, flexibel und effizient auf Marktchancen und Kundenbedürfnisse zu reagieren. Diese Freiräume erfordern Menschen, die bereit sind, Verantwortung zu übernehmen. Persönliche Integrität und ein sicheres Urteilsvermögen jedes Einzelnen sind durch nichts zu ersetzen. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist, dass wir alle die für unsere Arbeit relevanten Regeln kennen. Aus diesem Grund haben wir den Bertelsmann Verhaltenskodex entwickelt und stellen diesen unter [www.ethik.bertelsmann.de](http://www.ethik.bertelsmann.de) in vielen Sprachen zur Verfügung. Unter dieser Internetadresse erhalten Sie zudem weiterführende Informationen, u. a. zu geeigneten Ansprechpartnern.

Sie alle tragen dazu bei, dass Bertelsmann nicht nur wirtschaftlich erfolgreich, sondern stets auch im Einklang mit seiner gesellschaftlichen Verantwortung agiert. Dafür danken wir Ihnen sehr.

**Der Vorstand der Bertelsmann AG**

Im beruflichen Alltag müssen wir häufig entscheiden, ob ein bestimmtes Verhalten angemessen ist oder nicht.

### Leitfaden zur Entscheidungsfindung

#### Die folgenden Fragen können helfen, eine richtige Entscheidung zu treffen:

- > Steht meine Entscheidung in Einklang mit den Gesetzen und mit den Regeln des Unternehmens?
- > Kann ich eine Entscheidung unvoreingenommen, im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen fällen?
- > Würde meine Entscheidung auch einer Überprüfung durch Dritte standhalten?
- > Wird durch meine Entscheidung der gute Ruf des gesetzestreu und gesellschaftlich verantwortlich handelnden Unternehmens gewahrt?

Wenn Sie jede dieser Fragen guten Gewissens mit Ja beantworten können, ist Ihre Entscheidung vermutlich vertretbar. Können Sie nicht alle Fragen mit Ja beantworten, so sollten Sie nichts tun, bevor Sie nicht Rat bei einem Experten eingeholt haben. Im folgenden Abschnitt finden Sie geeignete Ansprechpartner, an die Sie sich wenden können.

Bertelsmann stellt Ihnen mehrere Anlaufstellen zur Verfügung, um Ihre Bedenken zu äußern. Nutzen Sie den Weg, der Ihnen in Ihrer Situation am besten geeignet erscheint.

### Ihre Ansprechpartner

#### 1. Anlaufstellen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld

Sie können sich an Personen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zum Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen den Kodex zu melden. Dies sind z. B.

- > Ihr Vorgesetzter
- > Ihre Geschäftsleitung
- > Ihre Personal-, Rechts-, Finanz-, Revisions- oder IT-Abteilung oder – wo vorhanden – Ihr Betriebsrat

Eine Liste mit Ansprechpartnern in den einzelnen Bertelsmann-Firmen finden Sie auf der Webseite [www.ethik.bertelsmann.de](http://www.ethik.bertelsmann.de).

## 2. Ombudsperson

Bertelsmann hat externe Ombudspersonen berufen, um Mitarbeitern eine sichere Anlaufstelle für Hinweise zur Verfügung zu stellen. An diese neutralen Personen können sich Mitarbeiter und Dritte vertrauensvoll wenden, wenn sie Verstöße gegen den Verhaltenskodex – insbesondere illegale Geschäftspraktiken – im Unternehmen beobachten. Die von Bertelsmann berufenen Ombudspersonen sind – wie z. B. Rechtsanwälte oder Wirtschaftsprüfer – zur Verschwiegenheit verpflichtet. Ihnen ist gesetzlich vorgeschrieben, die Identität des Hinweisgebers vertraulich zu behandeln. Die Identität des Hinweisgebers kann nur mit dessen ausdrücklichem Einverständnis preisgegeben werden.

[ombuds@hinweisgeben.de](mailto:ombuds@hinweisgeben.de)

**Gebührenfreie Telefonnummer**  
für Anrufer aus Deutschland:  
0800 664 7879  
für Anrufer aus Österreich:  
0800 295 622  
für Anrufer aus der Schweiz:  
0800 562 108

Nummern für gebührenfreie Anrufe aus weiteren Ländern finden Sie auf der letzten Seite dieses Dokuments und auf der Webseite  
[www.ethik.bertelsmann.de](http://www.ethik.bertelsmann.de).

## 3. Hinweise per Internet

Zur Meldung von wesentlichen Verstößen gegen den Verhaltenskodex – insbesondere illegalen Geschäftspraktiken – steht Ihnen auch ein Internetsystem zur Verfügung. Hinweise von Mitarbeitern, die über dieses System kommen, werden vertraulich behandelt. Das System wird nicht von Bertelsmann, sondern von einer externen Firma betrieben.

[www.hinweisgeben.de](http://www.hinweisgeben.de)

## 4. Ansprechpartner im Bertelsmann Corporate Center

Sie können auch Kontakt mit den Fachabteilungen im Corporate Center der Bertelsmann AG aufnehmen, etwa den Abteilungen für Ethics & Compliance, Personal, Recht, Revision oder IT. Auch der Konzernbetriebsrat der Bertelsmann AG steht Ihnen als Ansprechpartner zur Verfügung.

**Ethics & Compliance-Abteilung**  
Deutschland:  
Telefon +49 (0) 52 41-80-421 01  
Fax +49 (0) 52 41-80-942 74  
USA:  
Telefon +1 212 782-1057  
Fax +1 212 782-1059  
[ethik@bertelsmann.de](mailto:ethik@bertelsmann.de)  
[www.ethik.bertelsmann.de](http://www.ethik.bertelsmann.de)

**Personalabteilung**  
Telefon +49 (0) 52 41-80-22 64  
Fax +49 (0) 52 41-80-942 74

**Revisionsabteilung**  
Telefon +49 (0) 52 41-80-722 39  
Fax +49 (0) 52 41-80-12 06

**Rechtsabteilung**  
Telefon +49 (0) 52 41-80-24 85  
Fax +49 (0) 52 41-80-667 00

**Rechtsabteilung – Kartellrecht**  
Telefon +49 (0) 52 41-80-21 92  
Fax +49 (0) 52 41-80-667 00

**Konzernbetriebsrat der Bertelsmann AG**  
Telefon +49 (0) 52 41-80-21 43  
Fax +49 (0) 52 41-80-669 31

**Die Anschrift dieser Abteilungen lautet einheitlich:**  
Bertelsmann AG  
Carl-Bertelsmann-Straße 270  
33311 Gütersloh  
Telefon +49 (0) 52 41-80-0  
Fax +49 (0) 52 41-80-942 74  
[www.bertelsmann.de](http://www.bertelsmann.de)

## 1

## Verhaltenskodex

**Gesellschaftliche Verantwortung**

1.1	Einhaltung geltenden Rechts	13
1.2	Menschenrechte	14
1.3	Umweltschutz, Gesundheit & Arbeitssicherheit	14
1.4	Produktsicherheit	15
1.5	Umgang mit politischen Institutionen & Behörden	16

## 2

**Verhalten am Arbeitsplatz**

2.1	Vertrauen & Respekt	19
2.2	Offene Aussprache	20
2.3	Datenschutz	21
2.4	Umgang mit Firmenvermögen	22
2.5	Interessenkonflikte	23

## 3

**Finanzgeschäfte & Berichtswesen**

3.1	Finanzielle Integrität & Bekämpfung von Betrug	27
3.2	Schutz vor Korruption & Bestechung	28
3.3	Geschenke & Einladungen	29
3.4	Kartellrecht	30
3.5	Insiderhandel	31

## 4

**Medien & Technologie**

4.1	Schutz geistigen Eigentums	35
4.2	Nutzung & Sicherheit von IT-Systemen	36
4.3	Vertraulichkeit & Öffentlichkeitsarbeit	37
4.4	Angaben über Produkte & Dienstleistungen	39
4.5	Unabhängige & verantwortungsvolle Berichterstattung	40



## Gesellschaftliche Verantwortung

### 1.1 Einhaltung geltenden Rechts

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

- > Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich – sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene. Nur so kann unser Geschäftserfolg weltweit gesichert werden.
- > Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind. Umfassende Kenntnisse sind insbesondere für die Führungskräfte erforderlich, die für die Einhaltung geltenden Rechts und interner Regelungen verantwortlich sind (Geschäftsführer, Leiter der Rechts-, Revisions-, Finanz- und Personalabteilungen, Ethics & Compliance-Verantwortliche etc.).
- > In einzelnen Ländern, Geschäftseinheiten oder Geschäftsfeldern bestehen möglicherweise striktere oder umfassendere Gesetze oder Regeln als jene, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind. Bestehen aufgrund unterschiedlicher Rechtssysteme oder nationaler Gepflogenheiten im Geschäftsalltag widerstreitende Anforderungen, sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.
- > Im Zweifelsfall muss ein Rechtsexperte des Unternehmens zurate gezogen werden bzw. eine der Personen, die unter „Ihre Ansprechpartner“ (S. 7–9) in diesem Kodex aufgeführt sind.
- > Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Regeln kann schwerwiegende Folgen nach sich ziehen, wie strafrechtliche Ahndung, Schadensersatz oder Rufschädigung.

## Wir wahren und schützen die Menschenrechte als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

- > Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte unserer Kollegen, Kunden, Lieferanten und anderer, mit denen wir in Kontakt stehen.
- > Wir lehnen jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit ab. Wir halten Gesetze und Regeln zur Wahrung der Menschenrechte, für faire Arbeitsbedingungen, gesetzliche Mindestlöhne und andere arbeitsrechtliche Bestimmungen ein.
- > Jede Form der Ausbeutung, die Missachtung von Personen aufgrund von Alter, Geschlecht oder Gesundheit sowie die Missachtung von Bestimmungen zur Arbeitssicherheit oder von Arbeitnehmerrechten sind illegal und werden nicht toleriert.

## Wir betrachten Umweltschutz, Gesundheit und Arbeitssicherheit als wesentlichen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

### **1.2 Menschenrechte**

### **1.3 Umweltschutz, Gesundheit & Arbeitssicherheit**

- > Wir streben die verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen an.
- > Deshalb achten wir auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie, Wasser, Werkstoffen und Flächen.
- > Ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter ist für uns eine Selbstverständlichkeit.
- > Deshalb halten wir die Gesetze und Regeln zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein und überprüfen und verbessern aktiv die Sicherheitsstandards.
- > Es ist Aufgabe der Führungskräfte, sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind.

## Wir entwickeln und produzieren sichere Produkte und Dienstleistungen für unsere Kunden.

### **1.4 Produktsicherheit**

- > Wir verstehen uns als Partner unserer Kunden. Langfristige Kundenbeziehungen dienen unserem Geschäftserfolg. Unser Anspruch ist es daher, unseren Kunden sichere und einwandfreie Produkte und Dienstleistungen von hoher Qualität zu bieten.
- > Die Sicherheit unserer Produkte und Dienstleistungen ist von entscheidender Bedeutung. Sie dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, durch die beispielsweise die Gesundheit unserer Kunden oder anderer Personen beeinträchtigt oder durch die deren Eigentum geschädigt werden könnte.

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

- > Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln wir stets aufrichtig und transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht. Dies gilt z. B. für Kontakte mit Behörden im Alltagsgeschäft (für notwendige Lizenzen, Genehmigungen oder Vertragsabschlüsse), bei politischer Interessenvertretung oder bei behördlichen Anfragen (Auskunftersuchen, behördliche Untersuchungen, Rechtsstreitigkeiten).
- > Bei behördlichen Anfragen jeglicher Art wird allen Mitarbeitern empfohlen, umgehend die Geschäftsführung und den Leiter der Rechtsabteilung in der eigenen Firma einzuschalten, bevor weitere Schritte unternommen werden. Mitarbeiter, die behördliche Anfragen ordnungsgemäß beantworten oder mit Behörden kooperieren, haben keinerlei Folgen zu befürchten.
- > Bei kartell- oder wettbewerbsrechtlichen Anfragen sind alle Mitarbeiter gehalten, umgehend den Leiter der Rechtsabteilung in der eigenen Firma oder die Rechtsabteilung der Bertelsmann AG einzuschalten.

### 1.5 Umgang mit politischen Institutionen & Behörden

#### 1.1 Einhaltung geltenden Rechts

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

#### 1.2 Menschenrechte

Wir wahren und schützen die Menschenrechte als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

#### 1.3 Umweltschutz, Gesundheit & Arbeitssicherheit

Wir betrachten Umweltschutz, Gesundheit und Arbeitssicherheit als wesentlichen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

#### 1.4 Produktsicherheit

Wir entwickeln und produzieren sichere Produkte und Dienstleistungen für unsere Kunden.

#### 1.5 Umgang mit politischen Institutionen & Behörden

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

---

**Verhalten am  
Arbeitsplatz**

# 2

## **2.1** **Vertrauen & Respekt**

Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um. Wir sorgen für ein Arbeitsumfeld, das frei ist von Diskriminierung oder Mobbing.

- > Wir fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist, in dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen anerkannt werden und alle Mitarbeiter einander mit Höflichkeit, Ehrlichkeit und Würde begegnen.
- > Jeder Einzelne hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Auftragnehmern oder Zulieferern.
- > Personalbezogene Entscheidungen, z. B. Einstellung, Beförderung oder disziplinarische Maßnahmen, müssen frei von jeder Diskriminierung getroffen werden.
- > Diskriminierung liegt vor, wenn – sei es vorsätzlich oder nicht – aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts (einschließlich Schwangerschaft oder Mutterschaft), des Familienstands, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aus anderen unter das Diskriminierungsverbot fallenden Gründen eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in vergleichbarer Position erfährt.
- > Jegliches verbale oder physische Verhalten, das die Würde einer Person verletzt, ist unzulässig.

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

- > Gesetzesverstöße und Verletzungen ethischer Grundsätze werden oft durch Hinweise von Mitarbeitern aufgedeckt. Deshalb legen wir Wert auf ein offenes Klima, in dem Mitarbeiter auch kritische Hinweise aussprechen können. Zur offenen Aussprache sollte ermutigt werden. Dies trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und abgestellt wird.
- > Alle Mitarbeiter sollten sich bedenkenlos und vertrauensvoll an ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können, wenn sie Bedenken über Vorgänge im Betrieb äußern wollen.
- > Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitern, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, sind unzulässig und dürfen nicht geduldet werden.
- > „In gutem Glauben“ bedeutet, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.

## 2.2 Offene Aussprache

- > Für Führungskräfte gilt, dass Mitarbeiter sich vertrauensvoll mit Bedenken an sie wenden können, sie den Mitarbeitern zur Seite stehen und sie den geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nachgehen.
- > Haben Mitarbeiter trotzdem Vorbehalte, ihr Anliegen mit einem Ansprechpartner in ihrer Firma zu besprechen, oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie sich jederzeit an eine der Personen wenden, die unter „Ihre Ansprechpartner“ (S. 7–9) in diesem Kodex genannt werden. Ein Verzeichnis dieser Ansprechpartner ist auch im Internet unter [www.ethik.bertelsmann.de](http://www.ethik.bertelsmann.de) zu finden.

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

## 2.3 Datenschutz

- > Wir gehen mit den persönlichen Daten unserer Mitarbeiter und Kunden streng vertraulich und mit größter Sorgfalt um.
- > Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten (z. B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Informationen über den Gesundheitszustand von Mitarbeitern, Kunden und anderen) achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln.

- > Gesetze und Regeln zum Datenschutz können sich von Land zu Land unterscheiden. Daher sollten sich Mitarbeiter, die mit personenbezogenen Daten umgehen, von internen Datenschutzexperten beraten und unterstützen lassen.

## Wir gehen verantwortungsvoll mit Firmeneigentum oder anderen Vermögenswerten des Unternehmens um und verwenden diese nur für deren vorgesehene Zwecke.

- > Wir legen Wert auf den verantwortungsbewussten Umgang mit Firmeneigentum jeder Art, u. a. Produkten, Arbeitsmitteln (z. B. Computer, Papier oder Mobiliar), Nutzungsrechten/Lizenzen, Urheberrechten oder Geschäftsmöglichkeiten.
- > Firmenvermögen soll ausschließlich für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt werden. Missbräuchliche Nutzung für andere, insbesondere unangemessene persönliche, illegale oder sonstige unbefugte Zwecke ist unzulässig.

### **2.4** **Umgang mit** **Firmenvermögen**

### **2.5** **Interessenkonflikte**

## Wir schaffen Transparenz über mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte und lösen diese schnellstmöglich.

- > Im Geschäftsalltag können wir vor Situationen gestellt werden, in denen eine Entscheidung, die für die Firma am besten wäre, im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen steht, seien diese beruflicher, privater oder finanzieller Art. Eine solche Situation wird als Interessenkonflikt bezeichnet.
- > Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden.
- > Alle Mitarbeiter, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsführung davon rasch in Kenntnis zu setzen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.

## **2.1** **Vertrauen & Respekt**

Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um. Wir sorgen für ein Arbeitsumfeld, das frei ist von Diskriminierung oder Mobbing.

## **2.2** **Offene Aussprache**

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

## **2.3** **Datenschutz**

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

## **2.4** **Umgang mit Firmenvermögen**

Wir gehen verantwortungsvoll mit Firmeneigentum oder anderen Vermögenswerten des Unternehmens um und verwenden diese nur für deren vorgesehene Zwecke.

## **2.5** **Interessenkonflikte**

Wir schaffen Transparenz über mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte und lösen diese schnellstmöglich.

---

Finanzgeschäfte &  
Berichtswesen

# 3

## 3.1 Finanzielle Integrität & Bekämpfung von Betrug

---

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

- > Geschäftstransaktionen und Unterlagen unseres Unternehmens müssen korrekt und ordnungsgemäß sein. Betrug, Diebstahl, Veruntreuung, Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung sind unzulässig.
- > Geldwäsche liegt vor, wenn Personen oder Unternehmen illegal erworbenen Gelderträgen durch finanzielle Transaktionen den Anschein der Legalität verleihen. Die Reichweite der Vorschriften zu diesem Komplex variiert von Land zu Land. Mitarbeiter, die mit solchen Sachlagen konfrontiert werden, sollten Rat und Unterstützung beim Leiter der Rechtsabteilung der jeweiligen Firma einholen.
- > Unzulässig sind auch die unerlaubte Nutzung von firmeneigenem Inventar und die Weitergabe von vertraulichen Informationen oder Geschäftsgeheimnissen.
- > Wir zeichnen alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den Regeln zur Finanzberichterstattung der Bertelsmann AG auf und dokumentieren sie.
- > Um die ordnungsgemäße Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen sicherzustellen, sind höchste Genauigkeit und Verantwortungsbewusstsein bei allen Geschäftsabläufen unbedingt erforderlich. Für die Finanzbuchhaltung relevante Dokumente dürfen keine falschen oder irreführenden Einträge enthalten, die auf Manipulation oder Fälschung zurückzuführen sind.

- > Wenn Mitarbeiter einen Betrug oder eine Straftat vermuten, sollten sie sofort die Revisions- oder Rechtsabteilung in der eigenen Firma oder bei der Bertelsmann AG oder die Ombudsperson kontaktieren oder das internetbasierte Hinweisgebersystem nutzen.

## Wir unterlassen jegliche illegalen Geschäfte wie Korruption, Bestechung oder Schmiergeldzahlungen.

- > Werden einem Mitarbeiter eines Unternehmens von einem Dritten Vorteile angeboten, versprochen oder gewährt, damit er diesen wettbewerbswidrig bevorzugt, liegt Bestechung bzw. Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr vor. Gleiches gilt, wenn der Mitarbeiter um die Gewährung von Vorteilen für sich selbst bittet.
- > Wird einem Vertreter einer Behörde im Zusammenhang mit einer dienstlichen Tätigkeit, Vertretern politischer Parteien oder einem Kandidaten für öffentliche Ämter ein Vorteil (z. B. Geld, Sachgegenstände) angeboten, versprochen oder gewährt, kann dies schwerwiegende zivilrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen für das Unternehmen und insbesondere für die handelnden Personen haben. Dies bedeutet, dass wir unerlaubte Vorteile (z. B. Schmiergeld für den Erhalt eines Geschäftsauftrags) weder gewähren noch annehmen dürfen. Die Reichweite der Vorschriften

### **3.2 Schutz vor Korruption & Bestechung**

zu diesem Komplex variiert von Land zu Land. Mitarbeiter, die mit solchen Sachlagen konfrontiert werden, sollten Rat und Unterstützung beim Leiter der Rechtsabteilung der jeweiligen Firma einholen.

- > Mit der Bitte um „Spenden für wohltätige Zwecke“ oder ihrem Angebot sollte äußerst behutsam umgegangen werden. Durch eine sorgfältige Prüfung muss sichergestellt werden, dass es sich hierbei nicht um den verdeckten Versuch einer Bestechung handelt.
- > Wenn Mitarbeiter korruptes Verhalten oder Bestechungen vermuten, sollten sie sofort die Revisions- oder Rechtsabteilung in der eigenen Firma oder bei der Bertelsmann AG oder die Ombudsperson kontaktieren oder das internetbasierte Hinweisgebersystem nutzen.

Wir verpflichten uns zu Transparenz beim Geben und Annehmen von Geschenken und Einladungen und stellen so die Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien, Industriestandards und geltendem Recht sicher.

### **3.3 Geschenke & Einladungen**

- > Wir dürfen uns in unseren Geschäftsentscheidungen und unserem Verhalten nicht durch Geschenke oder Einladungen beeinflussen lassen.
- > Ist es im Verlauf einer Geschäftstätigkeit angemessen oder notwendig, ein Geschenk oder eine Einladung zu übergeben oder entgegenzunehmen, ist dies prinzipiell nur akzeptabel, solange:
  - der nächsthöhere Vorgesetzte darüber in Kenntnis gesetzt wurde,
  - es in Übereinstimmung mit geltendem Recht und mit den Unternehmensrichtlinien geschieht,
  - es den Gepflogenheiten des Landes oder der Branche entspricht,
  - es keine unangemessenen Auswirkungen auf die Art oder Dauer der Geschäftsbeziehung hat.

Wir sind der Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet und suchen in kartell- und wettbewerbsrechtlichen Fragen Beratung bei Experten.

### 3.4 Kartellrecht

- > In fast allen Ländern sind Beziehungen und Absprachen mit Konkurrenten, Lieferanten, Vertriebsunternehmen und Händlern, die den Wettbewerb unfair beeinflussen, gesetzlich verboten. Dazu zählen z. B. Preisabsprachen, die

Aufteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbern, wettbewerbswidrige Boykotts sowie andere unlautere Wettbewerbsmethoden. Wir sind dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an diese Gesetze und Regeln.

- > Dies sind nur einige der grundlegenden Regeln zur Einhaltung des Kartellrechts. Aufgrund der Komplexität der Materie sind alle Mitarbeiter – insbesondere Geschäftsführer, Führungskräfte oder Vertriebs- und Marketingmitarbeiter – verpflichtet, sich bei kartellrechtlichen Problemen oder Fragen an den Leiter der Rechtsabteilung in der eigenen Firma, die Bertelsmann-Kartellrechtsspezialisten oder die Rechtsabteilung der Bertelsmann AG zu wenden.
- > Wo immer möglich, sollte zunächst mündlich kommuniziert werden.

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

### 3.5 Insiderhandel

- > Die meisten Länder verfügen über Gesetze und Regeln, die den Gebrauch von Insiderinformationen über Unternehmen beim Kauf oder Verkauf von über die Börse gehandelten Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten sowie die

Weitergabe von Insiderinformationen an andere für ebensolche Zwecke verbieten.

- > Illegaler Insiderhandel wird definiert als der Kauf oder Verkauf von über die Börse gehandelten Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten (z. B. Anleihen), der auf wesentlichen und nicht öffentlichen Informationen über ein Unternehmen beruht, sogenannten Insiderinformationen.
- > Unter Insiderinformationen fallen unter anderem Gewinnprognosen, Pläne oder Verträge zu Fusionen oder Firmenübernahmen, Geschäftsverhandlungen, größere Rechtsstreitigkeiten, die Entwicklung bedeutender neuer Produkte und wichtige Entwicklungen im Management.
- > Die Reichweite der Vorschriften zu diesem Komplex variiert von Land zu Land. Mitarbeiter, die mit solchen Sachlagen konfrontiert werden, sollten Rat und Unterstützung beim Leiter der Rechtsabteilung der jeweiligen Firma einholen.

### **3.1 Finanzielle Integrität & Bekämpfung von Betrug**

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

### **3.2 Schutz vor Korruption & Bestechung**

Wir unterlassen jegliche illegalen Geschäfte wie Korruption, Bestechung oder Schmiergeldzahlungen.

### **3.3 Geschenke & Einladungen**

Wir verpflichten uns zu Transparenz beim Geben und Annehmen von Geschenken und Einladungen und stellen so die Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien, Industriestandards und geltendem Recht sicher.

### **3.4 Kartellrecht**

Wir sind der Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet und suchen in kartell- und wettbewerbsrechtlichen Fragen Beratung bei Experten.

### **3.5 Insiderhandel**

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

---

**Medien & Technologie**

# 4

**4.1**  
**Schutz geistigen**  
**Eigentums**

---

Wir respektieren und schützen geistiges Eigentum jeglicher Art unabhängig davon, ob es von einer unserer Firmen oder von Dritten produziert wurde.

- > Wir haben eine besondere Verpflichtung zum Schutz geistigen Eigentums, da unser Geschäft häufig in der Erstellung, Entwicklung, Übertragung, Lizenzierung und dem Verkauf von Produkten und Dienstleistungen geistigen Eigentums besteht.
- > Als geschütztes geistiges Eigentum werden, unabhängig von ihrem kommerziellen Wert, alle Produkte geistiger Arbeit bezeichnet. Dazu gehören unter anderem literarische Werke, Musik, Filme, Fernsehprogramme, grafische Arbeiten und Software. Geistiges Eigentum ist durch Gesetze geschützt, z. B. durch das Urheberrecht, durch Markenrechte, Patentrechte, als Geschäftsgeheimnisse oder durch andere Gesetze.
- > Als Verletzung geschützten geistigen Eigentums gelten die Aufführung, Verbreitung oder Ausstellung von urheberrechtlich geschützten Werken ohne entsprechende Erlaubnis und die unerlaubte Vervielfältigung bzw. Verbreitung von Kopien geschützten geistigen Eigentums.
- > Die Reichweite der Vorschriften zu diesem Komplex variiert von Land zu Land. Mitarbeiter, die mit solchen Sachlagen konfrontiert werden, sollten Rat und Unterstützung beim Leiter der Rechtsabteilung der jeweiligen Firma einholen.

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

#### **4.2 Nutzung & 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 mit großer Sorgfalt 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, oder für unethische oder illegale Aktivitäten.
- > Alle Mitarbeiter müssen sich dessen bewusst sein, dass alle am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden IT-Ressourcen nicht ihnen gehören, sondern Firmeneigentum sind.
- > Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit von IT-Systemen vor internem und externem Missbrauch und Bedrohungen zu gewährleisten (z. B. Missbrauch von zugeteilten Passwörtern oder das Herunterladen von unangemessenem Material aus dem Internet). Bei Fragen und Problemen ist die IT-Abteilung der richtige Ansprechpartner.

Wir schützen vertrauliche Informationen über das Unternehmen, Produkte und Dienstleistungen sowie andere sensible Daten vor unbefugter Weitergabe und Missbrauch.

#### **4.3 Vertraulichkeit & Öffentlichkeitsarbeit**

- > Vertrauliche Informationen sind nur für die genannten Empfänger, nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung bestimmt. Dazu gehören unter anderem Unterlagen, Berichte, Verträge, Finanzdaten, Personalinformationen, Untersuchungen, Gerichtsakten, kreative Werke, geistiges Eigentum und neue Geschäfts- oder Produktpläne. Vertrauliche Informationen können dabei in vielen verschiedenen Formen vorliegen (digital, in Papierform usw.).
- > Das Besprechen vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kunden an Dritte, wie z. B. Medien oder Konkurrenten, stellen eine Verletzung der Vertraulichkeit dar und können Kartellrechtsverstöße begründen.
- > Insbesondere Mitarbeiter, die über Zugang zu besonders vertraulichen Informationen (u. a. aus den Bereichen Finanzen, Personal, Recht, Unternehmensentwicklung oder Insiderinformationen über andere Unternehmen) verfügen, sind dazu verpflichtet – auch im Umgang mit Kollegen –, auf strikte Vertraulichkeit zu achten. Solche Mitarbeiter sollten rechtlichen Rat einholen, bevor vertrauliche Informationen an Dritte gegeben werden.
- > Bevor vertrauliche Informationen an Dritte weitergegeben werden, ist zudem zu prüfen, ob eine Vertraulichkeitsvereinbarung abgeschlossen werden sollte.
- > In Übereinstimmung mit der Bertelsmann One Voice Policy – Richtlinien für öffentliche Äußerungen – leiten wir Medienanfragen über das Unternehmen unverzüglich an die Unternehmenskommunikation, die Geschäftsführung oder deren Sprecher weiter.

#### **4.4 Angaben über Produkte & Dienstleistungen**

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

- > Wir machen in Bezug auf unsere Produkte und Dienstleistungen stets wahrheitsgetreue Angaben.
- > Falsche Angaben und irreführende Informationen über Produkte und Dienstleistungen stellen eine Täuschung bzw. Schädigung des Kunden, des Lieferanten etc. dar. Dies widerspricht unseren Grundsätzen und ist daher unzulässig.
- > Mitarbeiter in den Bereichen Marketing, Werbung und Vertrieb müssen hierauf besonders achten.

## Wir wahren redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit bei der Beschaffung und Verbreitung von Nachrichten.

- > Redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit ist die Grundlage unserer Aktivitäten im Verlagsgeschäft, bei Fernsehen, Rundfunk und der Nachrichtenberichterstattung. Wir sind uns der Verantwortung, die wir als Meinungsbildner gegenüber der Öffentlichkeit haben, bewusst und gehen sorgsam mit ihr um.
- > Wir nehmen intern keinen Einfluss auf die journalistische Nachrichtenberichterstattung und geben externer politischer oder wirtschaftlicher Einflussnahme nicht nach.
- > Wir halten uns an bestehende Regeln zur Trennung von Werbung und redaktionellen Inhalten.
- > Insbesondere für die Geschäftsführung gilt, dass sie nicht versucht, die Entscheidungen unserer Redakteure zu beeinflussen oder sie in ihrer redaktionellen Freiheit einzuschränken.
- > Die Redaktion verpflichtet sich zur Achtung der Privatsphäre sowie zum korrekten Umgang mit Informationen, Meinungen und Bildern.

### **4.5 Unabhängige & verantwortungsvolle Berichterstattung**

### **4.1 Schutz geistigen Eigentums**

Wir respektieren und schützen geistiges Eigentum jeglicher Art unabhängig davon, ob es von einer unserer Firmen oder von Dritten produziert wurde.

### **4.2 Nutzung & Sicherheit von IT-Systemen**

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

### **4.3 Vertraulichkeit & Öffentlichkeitsarbeit**

Wir schützen vertrauliche Informationen über das Unternehmen, Produkte und Dienstleistungen sowie andere sensible Daten vor unbefugter Weitergabe und Missbrauch.

### **4.4 Angaben über Produkte & Dienstleistungen**

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

### **4.5 Unabhängige & verantwortungsvolle Berichterstattung**

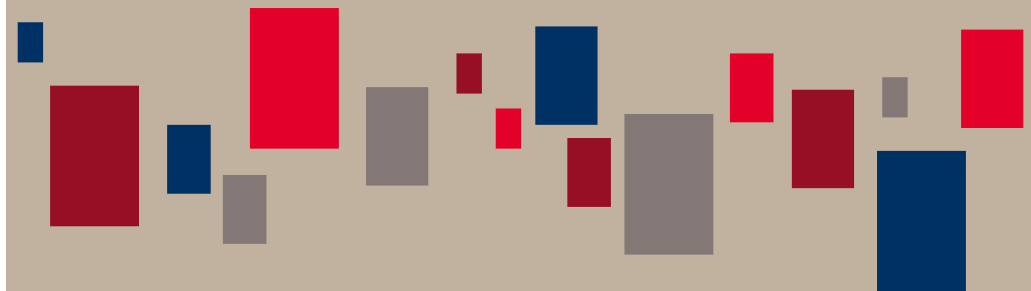
Wir wahren redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit bei der Beschaffung und Verbreitung von Nachrichten.

**Unter folgenden Telefonnummern  
können Sie die Bertelsmann-Ombuds-  
personen gebührenfrei erreichen:**

<b>Argentinien</b> 08 00-666 10 83	<b>Kanada</b> 877-604-92 03	<b>Spanien</b> 900-81 24 35
<b>Australien</b> 18 00-12 50 84	<b>Kolumbien</b> 018 00-518-10 48	<b>Südafrika</b> 08 00-98 18 49
<b>Belgien</b> 08 00-807 65	<b>Kroatien</b> 08 00-22 24 48	<b>Südkorea</b> 080-911-08 80
<b>Brasilien</b> 08 00-891-01 98	<b>Luxemburg</b> 800-231 67	<b>Taiwan</b> 08 00-66 63 23
<b>Chile</b> 800-55 19 00	<b>Malaysia</b> 18 00-88 07 50	<b>Thailand</b> 00 18 00-441-55 16
<b>China (Telecom)</b> 108 00-440-03 36	<b>Marokko*</b> 00-211-00 11; 877-566-28 37	<b>Tschechische Republik</b> 800-70 05 58
<b>China (Netcom)</b> 108 00-744-03 55	<b>Mexiko</b> 001-888-311-50 54	<b>Türkei*</b> 0811-288-0001; 877-566-28 37
<b>Dänemark</b> 80-60 00 96	<b>Neuseeland</b> 08 00-68 89 32	<b>Ukraine*</b> 0-00-11; 877-566-28 37
<b>Deutschland</b> 08 00-664-78 79	<b>Niederlande</b> 08 00-020-20 08	<b>Ungarn</b> 06-80 98-34 43
<b>Estland</b> 800-004-43 56	<b>Norwegen</b> 800-301 18	<b>Uruguay</b> 000-411-002-33 56
<b>Finnland</b> 08 00-91 96 70	<b>Österreich</b> 08 00-29 56 22	<b>USA</b> 877-278-03 03
<b>Frankreich</b> 08 05-54 01 86	<b>Philippinen</b> 18 00-14 41-03 90	<b>Venezuela</b> 08 00-100-88 34
<b>Griechenland</b> 008 00-44 14-59 06	<b>Polen</b> 008 00-442-11 21	<b>Zypern</b> 800-924 41
<b>Großbritannien</b> 08 00-783-15 06	<b>Portugal</b> 800-84 47 13	
<b>Hongkong</b> 800-93 03 67	<b>Russland</b> 810-800-22 96-10 44	
<b>Indien</b> 00 08 00-440-16 70	<b>Schweden</b> 020-160-56 82	
<b>Indonesien</b> 01 80-344-16 38	<b>Schweiz</b> 08 00-56 21 08	
<b>Irland</b> 18 00-81 28 60	<b>Singapur</b> 800-448-16 03	
<b>Italien</b> 800-92 46 08	<b>Slowakei</b> 08 00-00 46 87	
<b>Japan</b> 01 20-92 98 20		

Die Liste gebührenfreier Telefonnummern finden Sie auch im Internet unter [www.ethik.bertelsmann.de](http://www.ethik.bertelsmann.de).

\*Wählen Sie die erste Telefonnummer und warten Sie auf eine Ansage. Geben Sie dann die zweite Telefonnummer ein.



**Deutschland:**

Bertelsmann AG | Ethics & Compliance  
Carl-Bertelsmann-Straße 270 | 33311 Gütersloh  
Telefon: +49 (0) 52 41-80-421 01 | Fax: +49 (0) 52 41-80-942 74  
[ethik@bertelsmann.de](mailto:ethik@bertelsmann.de) | [www.ethik.bertelsmann.de](http://www.ethik.bertelsmann.de)

**USA:**

Bertelsmann Inc | Ethics & Compliance  
1745 Broadway | New York, NY 10019  
Telefon: +1 212 782-1051 | Fax: +1 212 782-1059  
[ethics@bertelsmann.com](mailto:ethics@bertelsmann.com) | [www.ethics.bertelsmann.com](http://www.ethics.bertelsmann.com)