

Code of Conduct

Norsk

Innhold

1	Konsernledelsen i Bertelsmann om viktigheten av Code of Conduct	04
2	Prinsipper	08
2.1	Generelle krav	10
2.1.1	Overholdelse av loven	11
2.1.2	Ytringsfrihet uten frykt for represalier	12
2.1.3	Gjensidig tillit og respekt	13
2.1.4	Interessekonflikter	14
2.1.5	Beskyttelse av selskapets ressurser og forhindring av bedrageri	15
2.2	Samhandling med forretningspartnere og tredjeparter	16
2.2.1	Samhandling med forretningspartnere	17
2.2.2	Forholdet til myndigheter og statlige forskrifter	18
2.2.3	Arbeid mot korrupsjon og bestikkelser	19
2.2.4	Rettferdig konkurranse	20
2.2.5	Produktsikkerhet	21
2.3	Omgang med informasjon	22
2.3.1	Mediers uavhengighet og ansvar	23

2.3.2	Beskyttelse av åndsverk	24
2.3.3	Personvern og databeskyttelse	25
2.3.4	Økonomisk integritet	26
2.3.5	Innsidehandel	27
2.3.6	Uttalelser som gjelder produkter og tjenester	28
2.3.7	Bruk av informasjonsteknologi og sikkerhet	29
2.3.8	Fortrolighet, informasjon og samfunnskontakt (PR)	30
2.4	Mennesker og miljø	32
2.4.1	Menneskerettigheter, helse og miljø	33
2.4.2	Rettferdige arbeidsforhold	33
3	Hjelp til å ta avgjørelser	34
4	Dine kontakter for Code of Conduct	36
4.1	I ditt nærmeste arbeidsmiljø	39
4.2	Bertelsmann Corporate Center	40
4.3	Internettbasert system	41
4.4	Ombudsperson	42
	Indeks	43

1

Konsernledelsen i
Bertelsmann om
viktigheten av
Code of Conduct

Kjære kolleger!

Økonomisk suksess og gode arbeidsforhold går hånd i hånd i selskapet vårt. En ansvarsfull og etisk forsvarlig omgang med medarbeidere, forretningspartnere, samfunn og miljø er vesentlige bestanddeler i selskapets verdigrunnlag. Dette er nedfelt i dokumentet Bertelsmann Essentials, som skisserer opp mål og kjerneverdier for driften, mens Bertelsmanns Code of Conduct går mer i detalj.

Det er en selvfølge at vi driver selskapet i samsvar med lover og forskrifter. Lovbrudd er ikke forenlig med våre verdier, dessuten skader de vårt omdømme og kan få alvorlige juridiske konsekvenser. Enkelt personer som begår lovbrudd eller som beriker seg selv på bekostning av selskapet, skader selskapet, dets aksjonærer og dets medarbeidere. Slik oppførsel utgjør en fare for selskapets økonomiske suksess, hemmer mulighetene til å investere og vokse, og kan til syvende og sist sette arbeidsplasser i fare.

Code of Conduct fungerer som grunnleggende regler for våre avgjørelser og handlinger. De fastlegger minstestandarder for ansvarsfull oppførsel overfor forretningspartnere og allmennheten, og for oppførselen internt i selskapet. Ved å styrke bevisstheten om juridiske risikoer vil det bidra til å forhindre overtredelser av gjeldende lover. Vi alle – styret, ledelsen og medarbeiderne – er forpliktet til å følge prinsippene i disse retningslinjene. Retningslinjene er bindende for Bertelsmann SE & Co. KGaA, Bertelsmann Management SE og alle selskaper som kontrolleres av Bertelsmann SE & Co. KGaA. Avdelingsgruppene RTL Group og Gruner + Jahr har opprettet sine egne tilsvarende etiske retningslinjer ut fra disse etiske retningslinjene.

Vi vil understreke tre forhold som gjelder retningslinjene:

- > Ingenting kan erstatte ens personlige integritet og egen, sunne dømmekraft. For å opprettholde vårt ansvar som bedrift, er det avgjørende at vi alle er klar over hvilke lover og forskrifter som gjelder for de enkelte arbeidsområdene, og at vi tar personlig ansvar for å overholde dem.
- > Ledere har en spesiell forpliktelse til å gå foran med et godt eksempel. Alle ledere i Bertelsmann har ansvar for å fremme våre verdier, være levende eksempler på vår bedriftskultur, og gripe inn mot forretningsaktiviteter som strider mot loven eller mot selskapets prinsipper.
- > Selskapet og selskapets ledelse er også ansvarlige for å fremme et miljø der man kan diskutere åpent om temaer uten å måtte frykte represalier. Dette gjelder spesielt for overtredelser av Code of Conduct. Hvis man blir oppmerksom på overtredelser av disse, skal man kunne vende seg til en person man stoler på i sitt umiddelbare arbeidsmiljø. Hvis dette ikke er mulig eller ikke passer i en gitt situasjon, kan ansatte hos Bertelsmann alltid søke råd hos andre kontaktpersoner, og spesielt hos kollegene i avdelingen for integritet & compliance (Integrity & Compliance). Kontaktpersonene her er angitt i disse retningslinjene.

Selskapets fortsatte utvikling og suksess er i stor grad avhengig av vår felles forpliktelse for sosialt ansvar og vår evne til å ivareta vårt omdømme som en pålitelig forretningspartner. Takk for ditt bidrag til å nå dette målet gjennom integritet i alle personlige handlinger.

Konsernledelsen
Bertelsmann SE & Co. KGaA

2

Prinsipper

2.1

Generelle krav

Vi overholder alle gjeldende lokale, nasjonale og internasjonale lover og forskrifter på alle steder hvor selskapet er aktivt.

2.11 Overholdelse av loven

- > Å overholde alle gjeldende lokale, nasjonale og internasjonale lover og forskrifter på alle steder selskapet er aktivt, er av avgjørende viktighet for at våre bedrifter over hele verden skal lykkes. Overtredelse av lover og forskrifter kan få alvorlige konsekvenser, som strafferettslig forfølgelse, bøter og skader på vårt omdømme.
- > Alle ledere hos Bertelsmann er forpliktet til å kjenne til grunnleggende lover, forskrifter og selskapsprinsipper som gjelder deres ansvarsområder. Omfattende kjennskap til gjeldende lover og selskapsprinsipper er spesielt viktig for alle ledere som pga. sine spesifikke funksjoner eller stillinger har ansvar for å sikre overholdelse (f.eks. administrerende direktører, ledere innen overensstemmelse, økonomi, HR/personal, juridiske forhold, revisjon, risikostyring).
- > I spesifikke land, bransjer eller markeder og i omgang med spesifikke forretningspartnere kan det foreligge enda strengere regler enn de som er beskrevet i Code of Conduct. I slike tilfeller bør medarbeiderne gå ut fra at den strengeste standarden er gjeldende.
- > Hvis det er tvil om en avgjørelse er juridisk forsvarlig, må man ta kontakt med en intern juridisk ekspert eller andre egnede personer som angitt i avsnitt 4 ("Dine kontakter for Code of Conduct") som kan vurdere saken.

2.1.2
Ytringsfrihet uten
frykt for represalier

Vi oppfordrer våre ansatte til å snakke åpent uten frykt for represalier. Represalier mot medarbeidere som i god tro tar opp bekymringer om kritikkverdige forhold i selskapet, er forbudt.

- > Å snakke åpent bidrar til å forhindre kritikkverdig oppførsel, og til å oppdage og korrigere slik oppførsel dersom den forekommer. Vi legger derfor vekt på et åpent arbeidsmiljø der medarbeiderne kan gå direkte til sine ledere eller ledelsen for å ta opp problemer eller kritikk. Ledere skal oppfordre til åpen dialog, støtte medarbeiderne og ta opp deres bekymringer på en rettferdig og upartisk måte.
- > Vi tolerer ikke trusler eller represalier overfor medarbeidere som i god tro rapporterer om mistenkte eller faktiske kritikkverdige forhold. Å rapportere om kritikkverdige forhold "i god tro" betyr at en person tror at det han eller hun tar opp stemmer, uansett om videre etterforskning skulle bevise at det er tilfellet eller ikke.
- > Hvis medarbeidere føler seg utilpass med å ta opp bekymringer med deres direkte overordnede eller andre personer i umiddelbar nærhet, eller hvis forsøkene på å gjøre dette ikke når frem, oppfordres de til å gå til ressurspersonene som er nevnt i avsnitt 4 ("Dine kontakter for Code of Conduct"). Kontaktopplysningene er også tilgjengelig på www.integrity.bertelsmann.com.

Vi behandler hverandre på en tillitsfull og respektfull måte, og vil skape et arbeidsmiljø som ikke har rom for diskriminering.

2.1.3 Gjensidig tillit og respekt

- > Hver enkelt har rett til å bli behandlet rettferdig og med verdighet og respekt. Vi støtter like muligheter for alle, og ønsker å skape en respektfull og mangfoldig arbeidsplass, der hver enkelts unike verdi anerkjennes og alle behandles med høflighet, ærlighet og verdighet. Mobbing, sjikanering og intimidering er forbudt.
- > Alle avgjørelser som gjelder rekruttering, ansettelser, disiplinertiltak og forfremmelser, samt alle andre ansettesforhold, skal skje uten ulovlig diskriminering. Vi tolererer ikke diskriminering av medarbeidere eller søkere på grunnlag av rase, nasjonal eller etnisk opprinnelse, kjønn, graviditet, sivilstatus, ekteskapeleg status, foreldrerolle, alder, funksjonshemming, religion eller tro, seksuell orientering eller andre karakteristikk som er spesifisert i antidiskrimineringslovgivningen eller selskapets prinsipper.

Vi bekjentgjør potensielle eller faktiske interessekonflikter på arbeidsplassen i god tid, slik at de kan vurderes og løses på en god måte.

2.1.4

Interessekonflikter

- > I vårt daglige arbeid kan vi stå overfor situasjoner der en avgjørelse som er til beste for selskapet kan konkurrere med personlige interesser. En interessekonflikt kan gjøre det vanskelig for enkeltpersoner å ta upartiske avgjørelser i selskapets interesse.
- > Ansatte som har en reell eller potensiell interessekonflikt, må gi beskjed om dette til sin leder eller til selskapets øvre ledelse, slik at vi kan finne en rask løsning.

Vi omgås med selskapets eiendom, produkter og ressurser på en ansvarsfull måte.

- > Vi vektlegger ansvarsfull bruk og håndtering av selskapets materielle eller immaterielle eiendeler, som produkter, arbeidsmateriell, IT-utstyr eller åndsverk.
- > Selskapets ressurser skal kun brukes til sine tiltenkte formål, og ikke for upassende personlige, ulovlige eller andre uautoriserte formål.
- > All form for bedrageri er forbudt, enten dette påvirker selskapets eller tredjeparts ressurser og eiendom. Det bør iverksettes egnede kontrolltiltak for å forhindre enhver form for bedrageriske aktiviteter (f.eks. bedrageri, tyveri, underslag, skatteunndragelse eller hvitvasking).

2.1.5 Beskyttelse av selskapets ressurser og forhindring av bedrageri

2.2

Samhandling med forretningspartnere og tredjeparter

Vi setter integriteten i høysetet når vi omgås andre og forventer at våre forretningspartnere følger loven.

2.2.1 Samhandling med forretningspartnere

- > Våre forretningspartnere (f.eks. kunder, leverandører, agenturer og konsulenter) forventer at de kan stole på Bertelsmann som en partner som handler i tråd med loven. Det betyr at vi må kjenne våre kontraktsforpliktelser overfor våre forretningspartnere.
- > Til gjengjeld forventer vi at våre forretningspartneres praksis er i tråd med loven.
- > Nasjonale og internasjonale lover regulerer import, eksport og innenlands handel av varer, teknologi, tjenester, håndtering av spesifikke produkter samt kapitalbevegelser og betalinger. Det må brukes egnede prosedyrer for å sikre at transaksjoner med tredjeparter ikke er i strid med økonomiske embargoer eller handelsreguleringer, import- eller eksportkontroll eller regler for å forhindre finansiering av terrorisme.

2.2.2
Forholdet til
myndigheter og
statlige forskrifter

Vi opprettholder korrekte og juridisk upåklagelige forhold med alle statlige organer og myndigheter.

- > For forretningsforhold med offentlige etater gjelder ofte særskilt strenge regler. I all vår omgang med myndigheter og statlige representanter forholder vi oss ærlige og åpne, og følger alle gjeldende lover. Omgang med myndigheter og offentlige etater kan forekomme under vanlig forretningsdrift (innhenting av lisenser og godkjenninger eller inngåelse av kontrakter), når vi engasjerer oss i politisk lobbyvirksomhet, ved forespørsler som gjelder regelverket eller andre typer kontakt (f.eks. vitneavhør, etterforskning, rettsprosesser).
- > Det anbefales at alle medarbeidere som mottar enhver form for henvendelser fra myndighetene tar umiddelbart kontakt med selskapets ledelse og juridisk avdeling for rådgivning før de foretar seg ytterligere handlinger, slik at vi sikrer at alle juridiske krav etterleves.

Vi fordømmer alle former for korrupsjon og bestikkelser.

2.2.3 Arbeid mot korrupsjon og bestikkelser

- > Hos Bertelsmann er det forbudt å tilby eller motta noen form for bestikkelser til eller fra noen som helst personer, enten det er i privat eller offentlig sektor.
- > Utgifter forbundet med gjestfrihet, PR eller andre forretningsutgifter som er innenfor rimelighetens grenser og skjer i god tro, og som skjer for å opprettholde vennskapelige forhold eller presentere produkter eller tjenester, er ansett som en legitim del av forretningsdriften.
- > Slike fordeler må imidlertid kun gis eller mottas hvis de er en del av et legitimt forretningsformål og ikke tjener til å oppnå eller gi uberettigede fordeler. Fordelen må ikke ha urimelig høy verdi og må ikke overstige det som er vanlig forretningspraksis eller overgår mottakerens vanlige levestandard. Som hovedregel skal ikke offentlige tjenestepersoner tilbys noen fordeler.
- > Det bør utvises stor forsiktighet ved forespørsler eller tilbud om sponsing eller "villedige bidrag", for å sikre at dette ikke er noen form for skjulte forespørsler eller tilbud om bestikkelser.
- > Bertelsmanns retningslinjer for antikorupsjon og integritet gir ytterligere veiledning, og er tilgjengelig på www.anticorruption.bertelsmann.com.

2.2.4
Rettferdig
konkurranse

Vi overholder all antitrustlovgivning og konkurranselovgivning, og innhenter råd fra eksperter for emner som gjelder antitrust- og konkurranselovgivning.

- > I nesten alle land er det forbudt å inngå samarbeid eller avtaler med konkurrenter, leverandører, distributører eller forhandlere som kan være til hinder for fri konkurranse på markedet. Slike bestemmelser gjelder for en rekke aktiviteter, bl.a. prisavtaler, fordeling av kunder eller salgsområder mellom konkurrenter, konkurransehemmende boikotter eller andre urimelige konkurransemetoder. Vi forplikter oss til å fremme rettferdige konkurranseforhold og følger alle lover om dette.

Vi skaper og utvikler trygge produkter og tjenester for våre kunder.

2.2.5 Produktsikkerhet

- > Vi ser på våre kunder som partnere. Langvarige forhold med våre kunder er viktig for vår forretningssuksess. Vi forplikter oss derfor til å tilby våre kunder trygge produkter og tjenester i høy kvalitet.
- > Våre produkter og tjenester må aldri inneholde defekte eller usikre egenskaper eller funksjoner som kan medføre fare for helseskader eller materielle skader.

2.3

Omgang med informasjon

Vi respekterer redaksjonell og journalistisk uavhengighet når vi innhenter og sender ut nyhetsinformasjon.

2.3.1 Mediers uavhengighet og ansvar

- > Redaksjonell og journalistisk uavhengighet er grunnlaget for våre aktiviteter innenfor publisering, offentliggjøring og nyhetsrapportering. Vi kjenner og lever opp til ansvaret vi har som opinionsdannere overfor allmennheten.
- > Vi utøver ikke intern påvirkning på journalisters nyhetsrapportering og bøyer oss ikke for eksternt politisk eller økonomisk press.
- > Vi følger gjeldende lover, forskrifter og forretningsprinsipper som gjelder skillet mellom redaksjonelt innhold og reklame.
- > Toppledelsen skal ikke overstyre redaksjonelle avgjørelser eller uavhengigheten til våre redaksjonelle medarbeidere.
- > Redaksjonsmedarbeidere må respektere personers privatliv og være ansvarsfulle i omgangen med informasjon, meninger og bilder.

2.3.2

Beskyttelse av åndsverk

Vi respekterer og beskytter alle former for åndsverk og beskyttet innhold.

- > Som en mediebedrift er beskyttelsen av åndsverk en spesielt viktig del av driften.
- > Beskyttede åndsverk omfatter alle åndsprodukter uten hensyn til deres kommersielle verdi. Dette omfatter, men er ikke begrenset til, litterære verk, musikk, filmer, TV-programmer, visuelle arbeider og programvare som er beskyttet av relevant lovgivning (opphavsrett, merkevarerettigheter, patenter) eller forretningshemmeligheter.
- > Overtramp mot opphavsrett kan være (men er ikke begrenset til) visning, distribusjon eller oppføring av opphavsrettslig beskyttet materiale uten tillatelse, og oppretting og distribusjon av uautoriserte kopier av beskyttede åndsverk.

Vi samler inn, lagrer, bruker og overfører personlige data og opplysninger i tråd med gjeldende lover og retningslinjer.

2.3.3 Personvern og databeskyttelse

- > Når vi samler inn, lagrer, bruker eller overfører personlige opplysninger (f.eks. navn, adresser, telefonnumre, fødselsdatoer eller opplysninger om helse) som gjelder ansatte, kunder eller tredjeparter, skal dette gjøres med stor forsiktighet og sensibilitet og alltid i overensstemmelse med gjeldende lover og retningslinjer.
- > Medarbeidere som er involvert i innsamling, lagring, bruk eller overføring av personlige opplysninger vil få råd og støtte fra juridisk avdeling og selskapets rådgivere for personvern.

2.3.4
Økonomisk
integritet

Vår forretningsdrift, bokføring og økonomiske rapportering utføres med integritet og åpenhet.

- > Alle transaksjoner og all bokføring som gjelder forretningsdriften må utføres og behandles nøyaktig og på passende måte. Alle transaksjoner, ressurser og økonomiske forpliktelser må være korrekt dokumentert og registrert i henhold til Bertelsmann SE & Co. KGaAs retningslinjer for økonomisk rapportering og lovpålagte krav.
- > Integritet under bokføring krever at man holder høy grad av nøyaktighet, fullstendighet og etterrettelighet for alle forretningsaktiviteter.
- > Det må aldri med vitende og vilje legges inn ukorrekte eller misvisende opplysninger i finansregnskap, dokumenter, kontrakter eller annen bedriftsinformasjon. All manipulering av regnskapsføringen er forbudt.

Vi overholder gjeldende lover om innsidehandel og følger selskapets retningslinjer for innsideinformasjon både for vårt eget og andre selskaper.

2.3.5

Innsidehandel

- > Loven forbyr bruk og deling av innsideinformasjon ved handel av verdipapirer eller andre finansielle instrumenter.
- > Innsideinformasjon er konkrete opplysninger om forhold som ikke er offentlig kjente og som, hvis de ble offentliggjort, vil kunne ha en betydelig virkning på prisen på verdipapir eller liknende finansielle instrumenter. Slike forhold kan for eksempel være redusert eller økt gevinst, store kontrakter, planer om sammenslåing eller bedriftsoppkjøp, viktige nye produkter eller viktige personalendringer i et selskaps ledelse.
- > Hvilke definisjoner og krav som gjelder for innsidehandel kan variere fra land til land. Det betyr at medarbeidere dette gjelder bør søke rådgivning og støtte hos juridisk avdeling for å sikre at lover og forskrifter overholdes.

**2.3.6
Uttalelser som
gjelder produkter
og tjenester**

Vi vil aldri med vitende og vilje gi feilaktige eller bedrageriske fremstillinger i forbindelse med markedsføring eller reklame for produkter og tjenester.

- > Ærlighet om våre produkter og tjenester betyr at vi alltid uttaler oss sant om våre produkter og tjenester.
- > Misvisende eller usann informasjon om produkter og tjenester kan være til skade både for våre kunder og for vårt eget omdømme. Det strider mot våre prinsipper og er forbudt.
- > Det er spesielt viktig at medarbeidere innenfor markedsføring, reklame og salg følger disse retningslinjene.

Vår bruk av informasjonsteknologi på arbeidsplassen skjer i tråd med god forretningsetikk, og vi beskytter systemer og utstyr mot interne og eksterne farer.

2.3.7 Bruk av informa- sjonsteknologi og sikkerhet

- > I vårt daglige arbeid bruker vi informasjonsteknologi og behandler data regelmessig. Det krever god sikkerhetspraksis (passordbeskyttelse, godkjent teknologi og lisensiert programvare) for å beskytte åndsverk og personlige data. Dersom god sikkerhetspraksis ikke anvendes, kan det få alvorlige konsekvenser som tap av data, identitetstyveri eller overtredelse av opphavsretter.
- > På grunn av spredningshastigheten, enkel mangfoldiggjøring og vanskeligheten med å fjerne digital informasjon, må vi være omhyggelige med hva som sendes per e-post, spilles inn i form av talemeldinger, vedlegges eller lastes ned.
- > Vi forplikter oss til å bruke arbeidsrelaterte IT-systemer til legitime forretningsformål og ikke til personlige formål som er ukorrekte eller upassende, og ikke til uetiske eller ulovlige aktiviteter.
- > Alle medarbeidere må være klare over at arbeidsplassrelaterte IT-systemer i alle former er selskapets eiendom.
- > Vi forplikter oss til å iverksette nødvendige tiltak for å beskytte IT-systemene mot intern og eksternt misbruk eller farer (som misbruk av tilordnede passord eller nedlasting av uegnet materiale fra Internett). Hvis vi har spørsmål eller bekymringer, ber vi om råd fra IT-personalet.

2.3.8
Fortrolighet,
informasjon og
samfunnskontakt
(PR)

Vi beskytter fortrolig informasjon mot uautorisert spredning og bruk. Vi beskytter selskapets omdømme i våre offentlige uttalelser.

- > Fortrolig informasjon er informasjon som kun er ment for én eller flere navngitte mottakere, ikke for intern spredning eller eksternt deling. Dette kan omfatte registrert informasjon, rapporter, kontrakter, økonomiske og personlige opplysninger, etterforskning, rettssaker, kreativt arbeid, åndsverk eller nye forretningsplaner eller produkter, og kan forekomme i mange forskjellige former (digitalt, fysisk, osv.).
- > Å diskutere fortrolig informasjon på offentlige steder eller bidra til uautorisert deling av selskaps- eller kundeinformasjon med tredjeparter – for eksempel medier eller konkurrenter – er et brudd på fortroligheten og kan være i strid med gjeldende konkurranselovgivning.
- > Medarbeidere som har tilgang til spesielt sensitiv informasjon (økonomisk, personalrelatert, juridisk, innen produktutvikling, innsideinformasjon fra andre selskaper, osv.) må alltid behandle denne strengt fortrolig, også overfor kolleger, og bør rådføre seg juridisk før slik informasjon deles med tredjeparter. I slike tilfeller er det viktig å vurdere om fortrolighetserklæringer kan være påkrevet.
- > Ved bruk av sosiale medier er vi klare over ansvaret overfor selskapets omdømme. Vi deler ikke fortrolig eller sensitiv bedriftsinformasjon og respekterer privatsfæren til kolleger og forretningspartnere.

- > Bertelsmanns retningslinje om å tale med én stemme (One Voice Policy) tilsier at forespørsler fra mediene bør henvises direkte til selskapets avdelinger for informasjon og samfunnskontakt, eller til den øverste ledelsen og dens representanter.

2.4

Mennesker og miljø

Respekt for menneskerettighetene og beskyttelse av helse og miljø er vesentlige bestanddeler av vårt ansvar som bedrift.

- > Vi respekterer våre medarbeideres verdighet og individuelle rettigheter. Det samme gjelder også tredjeparter vi har et forretningsforhold med.
- > Vi støtter retten til organisasjonsfrihet og retten til å delta i tarifforhandlinger i tråd med gjeldende lover og forskrifter. Vi fordømmer tvangsarbeid og barnarbeid og all form for utnyttning og diskriminering, og holder oss strengt til gjeldende lovverk.
- > Vi etterstreber en miljøvennlig innkjøpspraksis og forsvarlig bruk av naturressurser (energi, vann, materialer og landejord) i produksjonen og distribusjonen av våre produkter og utførelsen av våre tjenester.
- > Vi skal tilby våre medarbeidere en sunn og trygg arbeidsplass ved å overholde alle gjeldende lover og standarder for helse og sikkerhet. Særlig ledere må sørge for god praksis innen helse, miljø og sikkerhet, og sikre at alle nødvendige sikkerhets tiltak er på plass for å overholde gjeldende lovverk og ledelsesstandarder.

Å sikre rettferdige arbeidsforhold er en viktig del av vår bedriftskultur.

- > Vi overholder rettslige krav som ivaretar rettferdige arbeidsforhold, blant annet med henblikk på lønn, arbeidstider og privatsfære.

2.4.1 Menneskerettigheter, helse og miljø

2.4.2 Rettferdige arbeidsforhold

3

Hjelp til å ta avgjørelser

Hvis du er usikker på om en handling eller en avgjørelse er i overensstemmelse med kravene i Code of Conduct, bør du stille følgende spørsmål.

- > Er handlingen eller avgjørelsen lovlig og i tråd med selskapets retningslinjer?
- > Kan jeg ta en upartisk beslutning som er i selskapets beste interesse og uavhengig av motstridende personlige interesser?
- > Kan jeg ta beslutningen med god samvittighet?
- > Ville jeg føle meg komfortabel med at handlingen eller avgjørelsen ble offentlig kjent? Ville avgjørelsen bestå gransking av en tredjepart?
- > Er jeg trygg på at handlingen eller avgjørelsen ikke er til skade for selskapets omdømme?

Hvis du kan svare et sikkert ja på alle disse spørsmålene, er det sannsynligvis en betimelig handling eller avgjørelse. Hvis du er i tvil om ett av spørsmålene, bør du søke kvalifisert rådgivning før du handler eller tar avgjørelsen. Det neste avsnittet beskriver hvilke ressurser du kan henvende deg til.

4

Dine kontakter for Code of Conduct

Hos Bertelsmann har vi alltid døren åpen hvis du trenger råd, vil ta opp eventuelle overtramp eller har forslag til hvordan vi kan forbedre etterlevelse av prosedyrer.

Mange usikkerheter rundt oppførsel på arbeidsplassen kan løses ved å ta opp problemet direkte med personene som er involvert, eller ved å be om råd hos lokale kontaktpersoner. Andre forhold, som ulovlige driftsforhold, er det bedre å snakke om med noen utenfor den lokale enheten.

Represalier mot medarbeidere som i god tro tar opp bekymringer om kritikkverdige forhold i selskapet, er forbudt (se 2.1.2 "Ytringsfrihet uten frykt for represalier"). Medarbeidere som opplever represalier bør ta kontakt med avdelingen for integritet & compliance (Integrity & Compliance).

De følgende ressursene er tilgjengelige både for medarbeidere og tredjeparter.



4.1

I ditt nærmeste arbeidsmiljø

Du kan ta kontakt med en person i ditt umiddelbare arbeidsmiljø for å diskutere temaer som gjelder Code of Conduct eller rapportere om overtredelser, for eksempel:

- > Din overordnede
- > Hovedledelsen i ditt selskap
- > Personalavdelingen (HR), juridisk avdeling, økonomiavdelingen eller revisjonsavdelingen; eller, dersom det er relevant, din tillitsvalgte.

En liste over personer du kan ta kontakt med i din spesifikke Bertelsmann-enhet finner du på nettsiden www.integrity.bertelsmann.com.



4.2

Bertelsmann Corporate Center

Hvis du føler deg utilpass med å ta opp bekymringen din lokalt, eller hvis dette ikke fører frem, kan du også ta kontakt med en egnet avdeling hos Bertelsmann Corporate Center, og særlig avdelingen for integritet & compliance (Integrity & Compliance). Et viktig ansvarsområde for Bertelsmanns avdeling for integritet & compliance er å gi støtte dersom det er usikkerhet i sammenheng med Code of Conduct, og sikre for at rapporterte brudd på disse blir undersøkt. Slike undersøkelser utføres i fortrolighet og i samsvar med standardene for personvern.

Avdeling for integritet & compliance (Integrity & Compliance)

Tyskland:

Telefon +49 (0) 52 41-80-421 01

Faks +49 (0) 52 41-80-642 101

USA:

Telefon +1 212 782-10 57

Faks +1 212 782-10 59

integrity@bertelsmann.com

www.integrity.bertelsmann.com

Revisjon

Telefon +49 (0) 52 41-80-722 39

Faks +49 (0) 52 41-80-12 06

audit@bertelsmann.com

Personal (Human Resources)

Telefon +49 (0) 52 41-80-418 00

Faks +49 (0) 52 41-80-66 10

corporateHR@bertelsmann.com

Juridisk avdeling

Telefon +49 (0) 52 41-80-21 92

Faks +49 (0) 52 41-80-621 92

legal@bertelsmann.com

Juridisk avdeling, konkurranselovgivning

Telefon +49 (0) 52 41-80-21 92

Faks +49 (0) 52 41-80-621 92

antitrust@bertelsmann.com

Postadressen for alle disse avdelingene er:

Bertelsmann SE & Co. KGaA

Carl-Bertelsmann-Straße 270

33311 Gütersloh

Tyskland

Telefon +49 (0) 52 41-80-0

Faks +49 (0) 52 41-80-623 21

www.bertelsmann.com



4.3

Internettbasert system

Du kan også rapportere om vesentlige brudd på Code of Conduct, og særlig om ulovlig forretningspraksis, via et internettbasert system. Systemet er tilgjengelig på flere språk og muliggjør fortrolig, kryptert og sikker dialog med Bertelsmanns avdeling for integritet & compliance (Integrity & Compliance).

www.reportconcerns.com



4.4

Ombudsperson

Du kan også ta kontakt med en ekstern ombudsperson som Bertelsmann har utnevnt. Ombudspersonens rolle er å være en nøytral og uavhengig kanal for alle som søker fortrolig veiledning til å melde fra om og løse mistenkte brudd på Code of Conduct av alvorlig karakter, særlig ulovlig forretningspraksis. Ombudspersonen kommuniserer med alle som ber om støtte i streng fortrolighet, og sprer ingen fortrolig kommunikasjon, inkludert identiteten til den som melder fra, med mindre den som melder fra gir tillatelse til dette.

Alle ombudspersoner snakker engelsk. Du kan kommunisere skriftlig på hvilket som helst språk. For mer informasjon om tilgjengelige språk, se www.integrity.bertelsmann.com.

Ombudsperson for Europa, Afrika, Asia og Australia (ligger i Tyskland)

ombuds@discussconcerns.com

Telefon +49 (0) 32-211 11 23 39

Gratis telefonnummer: 0800-664 7879 (bare fra Tyskland)

Ombudsperson for Nord- og Sør-Amerika (ligger i USA)

ombuds2@discussconcerns.com

Telefon. +1 646-981-0753

Gratis telefonnummer: 877-278-0303 (bare fra USA)

Indeks

A

Agenturer 17
Alder 13
Antitrust 20, 40
Antitrustlovgivning 20
Arbeidsforhold 6, 33
Arbeidsmateriell 15
Arbeidsmiljø 7, 12, 13, 39
Avdeling for integritet & compliance (Integrity & Compliance) 7, 38, 40, 41

B

Barnearbeid 33
Bedrageri 15
Bekymringer 12, 29, 38, 40
Bestikkelser 19
Bidrag til veldedighet 19
Boikott 20
Bokføring 26
Bruk av arbeidsmateriell 15

C

Corporate Center 40

D

Databeskyttelse 25
Digital informasjon 29
Diskriminering 13, 33

E

Eksportkontroll 17
Embargo 17
Etnisk opprinnelse 13

F

Farer 21, 29
Finansiering av terrorisme 17
Foreldrerolle 13
Forhold til myndigheter 18
Forretningspartnere 6–7, 11, 17, 30
Fortrolighet 30, 40–42
Funksjonshemning 13

G

Gjestfrihet 19
Graviditet 13

H

Handelsreguleringer 17
Helse 21, 25, 33
Hvitvasking 15

I

Importkontroll 17
Individuelle rettigheter 33
Informasjon og samfunnskontakt 30, 31

I

Informasjon, omgang med 23, 27, 29, 30
Informasjonsteknologi og sikkerhet 29
Innsidehandel 27
Innsideinformasjon 27, 30
Interessekonflikter 14
Internettbasert system 41
Intimidering 13

J

Journalistisk uavhengighet 23
Juridisk rådgivning 11, 18, 20, 25, 27, 30, 39, 40

K

Kapitalbevegelser 17
Kjønn 13
Konkurranselovgivning 20, 30, 40
Konsulent 17
Kontakter 7, 11, 12, 38–42
Korrupsjon 19

L

Ledelse 6, 7, 11, 12, 14, 18,
23, 27, 31, 33, 39
Leverandører 17, 20
Like muligheter 13
Lisenser 18, 29
Lover, overholdelse av 6, 11,
17, 18, 20, 23, 25, 27, 33

M

Markedsføring 28
Mediers uavhengighet 23
Menneskerettigheter 33
Miljøet 6, 33
Misvisende informasjon 26, 28
Mobbing 13
Myndigheter 18
Myndigheters representanter
18

N

Nasjonal opprinnelse 13

O

Offentlige etater 18
Offentlige uttalelser 30, 31
Ombudsperson 42, 43
Omgang med informasjon 23,
27, 29, 30

O

One Voice Policy 31
Opphavsrett 24, 29
Organisasjonsfrihet 33
Overholdelse av loven 6, 11,
17, 18, 20, 23, 25, 27, 33

P

Passord 29
Personlige opplysninger 25, 30
Personvern 25, 40
Personvernrådgiver 25
Politisk lobbyvirksomhet 18
Prisavtaler 20
Produktsikkerhet 21

R

Rapportering 12, 23, 26, 30,
39, 40, 41
Redaksjonell uavhengighet 23
Regnskapsføring,
manipulering av 26
Reklame 23, 28
Religion 13
Represalier 7, 12, 38
Respekt 13, 23, 24, 30, 33
Ressurser 15, 26
Rettferdig konkurranse 20
Rettferdige arbeidsforhold 33

S

Salg 20, 28
Seksuell orientering 13
Selskapets eiendom 15, 29
Sikkerhet 21, 29, 33
Sjikanering 13
Skatteunndragelse 15
Skille mellom redaksjonelt
innhold og reklame 23
Sosiale medier 30
Sponsing 19
Statlige organer 18

T

Tarifforhandlinger 33
Tredjeparter 15, 17, 25, 30, 33,
35, 38
Tvangsarbeid 33
Tyveri 15, 29

U

Underslag 15
Urimelige konkurransemetoder
20
Utnytting 33
Uttalelser om produkter og
tjenester 28

V

Veldedighet 19

Verdipapirer 27

Ø

Økonomisk embargo 17

Økonomisk integritet 26

Økonomisk rapportering 26

Å

Åpenhet 7, 12, 26, 38

Tyskland:

Bertelsmann SE & Co. KGaA | Integrity & Compliance
Carl-Bertelsmann-Straße 270 | 33311 Gütersloh
Telefon: +49 (0) 52 41-80-421 01 | Faks: +49 (0) 52 41-80-642 101
integrity@bertelsmann.de | www.integrity.bertelsmann.de

USA:

Bertelsmann, Inc. | Integrity & Compliance
1745 Broadway | New York, NY 10019
Telefon: +1 212 782-10 57 | Faks: +1 212 782-10 59
integrity@bertelsmann.com | www.integrity.bertelsmann.com

Publiseringsdato: April 2013

Den nyeste versjon av Code of Conduct, oppdateringer og annen informasjon om integritet & compliance hos Bertelsmann finner du på www.integrity.bertelsmann.com.

