

# Code of Conduct

Kodeks Postępowania w koncernie  
Bertelsmann

# Spis treści

<b>1</b>	<b>Deklaracja Zarządu firmy Bertelsmann o potrzebie stosowania się do „Kodeksu postępowania“</b>	<b>04</b>
<b>2</b>	<b>Zasady</b>	<b>08</b>
2.1	Wymogi ogólne	10
2.1.1	Przestrzeganie prawa	11
2.1.2	Swoboda wypowiedzi bez obawy przed represjami	12
2.1.3	Wzajemne zaufanie i szacunek	13
2.1.4	Konflikt interesów	14
2.1.5	Ochrona aktywów firmy i zapobieganie oszustwom	15
<b>2.2</b>	<b>Kontakty z partnerami biznesowymi i osobami trzecimi</b>	<b>16</b>
2.2.1	Postępowanie względem partnerów biznesowych	17
2.2.2	Relacje z instytucjami państwowymi i przepisy prawa	18
2.2.3	Działania antykorupcyjne i zapobiegające przekupstwu	19
2.2.4	Uczciwa konkurencja	20
2.2.5	Bezpieczeństwo produktu	21
<b>2.3</b>	<b>Posługiwanie się informacjami</b>	<b>22</b>
2.3.1	Niezależność i odpowiedzialność dziennikarska	23
2.3.2	Ochrona własności intelektualnej	24
2.3.3	Prywatność i ochrona danych osobowych	25

2.3.4	Uczciwość finansowa	26
2.3.5	Zakaz wykorzystywania informacji poufnych do celów spekulacyjnych	27
2.3.6	Informowanie o produktach i usługach	28
2.3.7	Wykorzystywanie i bezpieczeństwo technologii informatycznych (IT)	29
2.3.8	Poufność i public relations	30
<b>2.4</b>	<b>Człowiek i środowisko naturalne</b>	<b>32</b>
2.4.1	Prawa człowieka, BHP i ochrona środowiska	33
2.4.2	Uczciwe warunki zatrudnienia	33
<b>3</b>	<b>Jak podejmować decyzje</b>	<b>34</b>
<b>4</b>	<b>Osoby do kontaktu w sprawach związanych z „Kodeksem postępowania”</b>	<b>36</b>
4.1	W najbliższym otoczeniu	39
4.2	Na poziomie centrali koncernu	40
4.3	Internetowy system zgłaszania naruszeń	41
4.4	Rzecznik ds. etyki (Ombudsperson)	42
	<b>Skorowidz</b>	<b>43</b>



# 1

Deklaracja Zarządu  
firmy Bertelsmann  
o potrzebie  
stosowania się  
do „Kodeksu  
postępowania”

## Drodzy Współpracownicy!

Sukcesy gospodarcze i odpowiedzialność społeczna to nadrzędne, nierozłączne cele naszego koncernu. Dlatego odpowiedzialne i etyczne postępowanie wobec pracowników, partnerów biznesowych, społeczeństwa i środowiska stanowi integralną część systemu wartości naszej firmy. Nasze przekonania w tym zakresie zostały zawarte w kodeksie „Bertelsmann Essentials”, nakreślającym podstawowe cele i wartości, jakimi chcemy się kierować przy prowadzeniu działalności.

Dalszym rozwinięciem ustanowionych tam zasad jest niniejszy „Kodeks postępowania” firmy Bertelsmann. To, że nasz koncern funkcjonuje w pełni zgodnie z prawodawstwem i przepisami, jest rzeczą oczywistą. Ich naruszenie byłoby nie tylko sprzeczne z naszymi wartościami, lecz również szkodłoby naszej reputacji i mogłoby skutkować poważnymi konsekwencjami prawnymi. Osoby działające w bezprawny sposób a nawet bogacące się kosztem firmy, działają na szkodę koncernu, jego udziałowców i pracowników. Ich wykroczenia pomniejszają sukces finansowy firmy, osłabiają jej potencjał inwestycyjny i rozwojowy, a ostatecznie mogą nawet zagrozić stworzonym przez nią miejscom pracy.

Określa on minimalne normy obowiązujące w naszej codziennej pracy, dotyczące np. odpowiedzialnej postawy względem partnerów biznesowych i publicznych, czy właściwego zachowania względem innych współpracowników w firmie. Ponadto poprzez uświadomienie wszystkim grożących sankcji prawnych, kodeks ten pomoże zapobiec naruszeniom obowiązujących przepisów. My wszyscy – rada nadzorcza, zarząd i pracownicy – jesteśmy w równym stopniu zobowiązani do przestrzegania zasad niniejszego „Kodeksu postępowania”. Są one wiążące dla firmy Bertelsmann SE & Co. KGaA, Bertelsmann Management SE i wszystkich spółek zależnych Bertelsmann SE & Co. KGaA. Ponadto na podstawie niniejszego „Kodeksu postępowania” podgrupy koncernu, takie jak RTL Group i Gruner + Jahr opracowały swoje własne, odpowiednie kodeksy.

W związku z zawartymi poniżej zaleceniami, należy szczególnie przestrzegać trzech następujących zasad:

- > Najważniejsze jest uczciwe postępowanie i właściwa ocena sytuacji. Aby nasza działalność była prowadzona w zgodzie z odpowiedzialnością korporacyjną, każdy z nas musi znać prawa i przepisy obowiązujące w odniesieniu do jego pracy i ponosić osobistą odpowiedzialność za ich przestrzeganie.
- > Kadra kierownicza ma obowiązek dawania dobrego przykładu pracownikom. Do zadań kierowników pracujących w firmie Bertelsmann należy reprezentowanie jej wartości, przykładowe postępowanie w zgodzie z kulturą korporacyjną oraz przeciwdziałanie wszelkim działaniom biznesowym, które są niezgodne z prawem lub zasadami firmy.
- > Obowiązkiem firmy i jej kierownictwa jest również stworzenie środowiska pracy umożliwiającego otwarte omówienie wszelkich kwestii, bez groźby spotkania się z represjami. Dotyczy to zwłaszcza przypadków naruszenia „Kodeksu postępowania”, więc jeśli jakkolwiek pracownik dowie się o takim fakcie, powinien móc w pierwszej kolejności zwrócić się do zaufanej osoby w najbliższym otoczeniu. Jeżeli jednak w danej sytuacji nie jest to możliwe lub zalecane, pracownicy firmy Bertelsmann mogą zawsze szukać pomocy u innych osób kontaktowych, a zwłaszcza ich kolegów z Działu ds. Integralności i Przestrzegania Prawa (Integrity & Compliance). Listę osób, z którymi można się w takich przypadkach kontaktować, można znaleźć w dalszej części niniejszego „Kodeksu postępowania“.

Ciągły rozwój i sukces naszego koncernu w dużym stopniu zależy od stosowania się przez nas wszystkich do zasad odpowiedzialności społecznej i zdolności do utrzymania reputacji naszej firmy jako godnego zaufania partnera biznesowego. Dziękujemy, że przyczyniają się Państwo do osiągnięcia tych celów poprzez uczciwą pracę i postępowanie.





# 2

## Zasady

# 2.1

## Wymogi ogólne

## Przy prowadzeniu działalności gospodarczej zawsze przestrzegamy lokalnego, krajowego i międzynarodowego prawa oraz obowiązujących przepisów prawnych.

### 2.1.1 Przestrzeganie prawa

---

- > Przestrzeganie wszystkich przepisów i regulacji prawa lokalnego, krajowego i międzynarodowego w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej jest szczególnie istotne dla osiągnięcia sukcesu przez naszą korporację na całym świecie. Naruszenie prawa i obowiązujących przepisów może grozić poważnymi konsekwencjami, takimi jak np. sankcje karne, grzywny i uszczerbek na reputacji.
- > Każdy kierownik w koncernie Bertelsmanna jest zobowiązany wykazywać szeroką wiedzę w zakresie podstawowych norm prawnych oraz przepisów i dyrektyw obowiązujących odnośnie do jego obszaru działalności. Dogłębna znajomość odpowiednich przepisów i polityki korporacji jest szczególnie istotna dla managerów, którzy ze względu na swoje szczególne stanowisko lub wyznaczoną funkcję są odpowiedzialni za zapewnienie zgodności z prawem (dotyczy to np. dyrektorów generalnych, dyrektorów Działu Przestrzegania Prawa, Finansów, Personalnego, Prawnego, Audytu oraz Działu Zarządzania Ryzykiem).
- > W niektórych krajach, branżach lub na niektórych rynkach oraz w odniesieniu do niektórych partnerów biznesowych mogą obowiązywać surowsze przepisy niż te przewidziane w niniejszym „Kodeksie postępowania”. W takich przypadkach pracownicy powinni stosować się do bardziej restrykcyjnych norm.
- > W przypadku wątpliwości, czy dana decyzja jest zgodna z prawem, należy skontaktować się z prawnikiem firmy lub też inną właściwą osobą, wymienioną w Rozdziale 4. („Osoby do kontaktu w związku z Kodeksem postępowania”) w celu uzyskania pomocy i wyjaśnień.

Zachęcamy naszych pracowników do swobodnego wyrażania opinii, bez obaw przed prześladowaniem i ewentualnymi represjami. Zakazujemy stosowania odwetu na pracownikach zgłaszających w dobrej wierze nieprawidłowości w działaniu firmy i personelu.

### 2.1.2

#### **Swoboda wypowiedzi bez obawy przed represjami**

---

- > Możliwość swobodnej wypowiedzi pomaga zapobiegać nieetycznym zachowaniom oraz ewentualnie wykrywać je i korygować. Dlatego też cenimy sobie szczerą, otwartą atmosferę w miejscu pracy, w której każdy może bez obawy zgłaszać swoim przełożonym lub kierownikom krytyczne opinie i uwagi. Kierownicy powinni zachęcać do otwartego dialogu, wspierać swoich pracowników i reagować na zgłaszane problemy w uczciwy i bezstronny sposób.
- > Nie wolno w żaden sposób przyzwalać na represje i zastraszanie pracowników zgłaszających w dobrej wierze przypadki przypuszczalnych lub rzeczywistych naruszeń przepisów. Zgłoszenie „w dobrej wierze” przypadku naruszenia przepisów oznacza, że osoba zgłaszająca informacje jest przekonana o ich prawdziwości, niezależnie od tego, czy stawiane zarzuty potwierdzą się w późniejszym czasie, czy nie.
- > Jeżeli pracownik czuje się niekomfortowo zwracając się w tej sprawie bezpośrednio do swojego kierownika lub innej osoby w zakładzie pracy, bądź też podejmowane przez niego próby zgłaszania pozostają bezskuteczne, powinien skontaktować się z osobą wymienioną w Rozdziale 4. („Osoby do kontaktu w związku z Kodeksem postępowania”). Informacje o danych kontaktowych są również dostępne na stronie: [www.integrity.bertelsmann.com](http://www.integrity.bertelsmann.com).

W miejscu pracy traktujemy się ze wzajemnym szacunkiem i zaufaniem oraz staramy się stworzyć takie środowisko pracy, w którym nie ma miejsca na jakąkolwiek dyskryminację.

**2.1.3**  
**Wzajemne zaufanie i szacunek**

---

- > Każda osoba ma prawo do sprawiedliwego, godnego i pełnego szacunku traktowania. Podejmujemy wszelkie starania, aby w naszej firmie panowała atmosfera wzajemnej tolerancji i szacunku. Wspieramy też tworzenie zróżnicowanych miejsc pracy, w których uznaje się wyjątkową wartość każdego pracownika, i gdzie każdy jest traktowany z należyty szacunkiem oraz w sposób uczciwy i godny. W naszej firmie zakazane są wszelkie formy molestowania, zastraszania czy nękania.
- > Wszelkie decyzje dotyczące rekrutacji, zatrudniania, użycia środków dyscyplinarnych czy awansów, jak również innych warunków zatrudnienia, muszą być podejmowane bez jakichkolwiek praktyk dyskryminacyjnych. Nie tolerujemy dyskryminowania pracowników lub kandydatów na pracowników ze względu na ich rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość, płeć, fakt bycia w ciąży lub bycia rodzicem, wiek, inwalidztwo, wyznanie lub przekonania, orientację seksualną bądź jakiegokolwiek inne przyczyny wymienione w obowiązującej ustawie antydyskryminacyjnej lub w polityce firmy.

## Niezwłocznie ujawniamy potencjalne lub już zaistniałe konflikty interesów w miejscu pracy, aby umożliwić ich zbada- nie i rozwiązanie.

### 2.1.4

#### **Konflikt interesów**

---

- > W codziennej pracy możemy znaleźć się w sytuacji, w której decyzja najlepsza dla interesu firmy stoi w sprzeczności z naszymi indywidualnymi interesami. Konflikt interesów występuje, kiedy osoba może mieć problem z podjęciem bezstronnej decyzji najlepszej dla firmy.
- > Pracownicy zmagający się z rzeczywistym lub potencjalnym konfliktem interesów są zobowiązani ujawnić go swoim przełożonym lub managerom wyższego szczebla, tak, aby problem został szybko rozwiązany.

## Należy obchodzić się w sposób odpowiedzialny z własnością firmy, jej produktami i zasobami.

### 2.1.5 Ochrona aktywów firmy i zapobieganie oszustwom

---

- > Propagujemy odpowiedzialne wykorzystywanie i użytkowanie w miejscu pracy materialnych i niematerialnych aktywów firmy, takich jak produkty, materiały robocze, sprzęt komputerowy czy własność intelektualna.
- > Z majątku firmy należy korzystać wyłącznie zgodnie z jego przeznaczeniem, w żadnym wypadku w celach niestosownych, osobistych, nielegalnych lub w jakikolwiek inny sposób łamiący prawo.
- > Każda forma oszustwa jest surowo zakazana, niezależnie od tego, czy dotyczy aktywów należących do firmy, czy też osób trzecich. Aby zapobiegać wszelkim formom działań noszących znamiona oszustwa (tj. oszustwo finansowe, malwersacja, kradzież, sprzeniewierzenie, uchylanie się od płacenia podatków czy pranie brudnych pieniędzy), należy zapewnić stosowne środki w zakresie kontroli.

# 2.2

Kontakty z partnerami biznesowymi i osobami trzecimi



W naszych kontaktach z podmiotami spoza firmy postępujemy uczciwie i również od naszych partnerów biznesowych oczekujemy przestrzegania prawa.

**2.2.1**  
**Postępowanie**  
**względem partnerów**  
**biznesowych**

---

- > Nasi partnerzy biznesowi (jak np. klienci, dostawcy, agenci i konsultanci) oczekują, że firma Bertelsmann jest kontrahentem działającym w pełnej zgodności z przepisami. Aby to zapewnić, musimy znać zobowiązania umowne, jakie należy stosować wobec naszych partnerów biznesowych.
- > Musimy też dbać o to, aby również ich działania opierały się na poszanowaniu prawa.
- > Prawa krajowe i międzynarodowe regulują kwestie związane z importem, eksportem, bądź krajowym handlem towarami, technologią, usługami, obsługą określonych produktów, jak również z przepływem kapitału i płatnościami. Konieczne jest zastosowanie odpowiednich procedur, aby zapewnić, że transakcje z osobami trzecimi nie naruszają aktualnych embarg ekonomicznych lub przepisów dotyczących handlu, środków kontroli importu lub eksportu, bądź regulacji o zapobieganiu finansowania terroryzmu.

### 2.2.2

#### **Relacje z instytucjami państwowymi i przepisy prawa**

---

Nasze relacje z urzędami i instytucjami państwowymi każdego szczebla są utrzymywane w sposób nienaganny i całkowicie zgodny z prawem.

- > Stosunki biznesowe z instytucjami rządowymi często podlegają szczególnie surowym wymogom. Nasze relacje z instytucjami państwowymi i urzędami oraz ich przedstawicielami są nienaganne i przejrzyste oraz zawsze zgodne z obowiązującym prawem. Dotyczą one działań wynikających z prowadzenia zwyczajowej działalności gospodarczej (np. uzyskiwanie licencji/pozwoleń, podpisywanie umów), angażowania się w lobbing polityczny czy też udzielania odpowiedzi na pisma i zapytania urzędowe (np. w związku z wezwaniem do sądu, dochodzeniem bądź postępowaniem sądowym).
- > Zaleca się, aby po otrzymaniu pisma urzędowego i przed podjęciem jakichkolwiek działań pracownicy bezzwłocznie kontaktowali się z zarządem firmy i jej prawnikiem, aby zapewnić zgodność z wszystkimi wymogami prawa.

## Potępiamy wszelkie formy korupcji i przekupstwa.

### 2.2.3 Działania antykorupcyjne i zapobiegające przekupstwu

---

- > W całym koncernie Bertelsmann zakazane są jakiegokolwiek formy wręczania lub przyjmowania łapówek, co odnosi się do wszystkich osób z sektora publicznego bądź prywatnego.
- > Uzasadnione i podejmowane w dobrej wierze działania w zakresie gościnności, promocji, lub też inne wydatki służbowe mające na celu utrzymanie przyjaznych relacji, bądź podarunkowe produkty i usługi są uznawane za legalne elementy prowadzenia działalności biznesowej.
- > Korzyści takie mogą być jednak wręczane lub przyjmowane tylko wówczas, gdy służą uzasadnionym celom biznesowym i nie mają na celu uzyskania bądź przekazania niestosownych korzyści. Przyjmowana lub wręczana korzyść nie może mieć nadmiernie wysokiej wartości ani przekraczać granic obowiązujących praktyk biznesowych bądź zwykłych standardów życia odbiorcy. Z zasady nie wolno proponować żadnych korzyści urzędnikom i funkcjonariuszom publicznym.
- > Należy zachować ostrożność w przypadku próśb lub ofert związanych ze sponsorowaniem lub „celami charytatywnymi” i upewnić się, że taka prośba bądź oferta nie stanowią zakamuflowanej łapówki.
- > Szczegółowe zalecenia w tym zakresie można znaleźć w „Polityce firmy Bertelsmann w zakresie działań antykorupcyjnych i zachowania uczciwości”, dostępnej na stronie: [www.anticorruption.bertelsmann.com](http://www.anticorruption.bertelsmann.com).

Przestrzegamy odpowiednich przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji, a w razie wystąpienia problemów konsultujemy się z radcą prawnym firmy.

#### 2.2.4

#### Uczciwa

#### konkurencja

---

- > We właściwie wszystkich krajach prawo zabrania utrzymywania relacji lub wchodzenia w układ z konkurencją, dostawcami, dystrybutorami lub handlowcami, które mogą zakłócać równowagę konkurencyjną rynku. Takie ograniczenia prawne dotyczą szerokiego zakresu działań, jak np. ustalanie cen, podział klientów lub obszarów dystrybucyjnych pomiędzy konkurentami, bojkoty antykonkurencyjne oraz inne nieuczciwe metody zwalczania konkurencji. Jesteśmy oddani idei uczciwej konkurencji i stosujemy się do jej zasad.

## Nieustannie doskonalimy bezpieczne produkty i usługi dla naszych klientów.

### 2.2.5 Bezpieczeństwo produktu

---

- > Uważamy naszych klientów za naszych partnerów biznesowych. Sukcesy w naszej działalności gospodarczej opierają się na długotrwałych relacjach z klientami. W związku z tym pragniemy oferować im bezpieczne, najwyższej jakości produkty i usługi.
- > Nie mogą one w żadnym wypadku zawierać wad lub niebezpiecznych elementów, które mogłyby doprowadzić do zagrożenia zdrowia ludzkiego lub szkód materialnych.

# 2.3

## Posługiwanie się informacjami

## Przestrzegamy redakcyjnej i dziennikarskiej niezależności w zakresie gromadzenia i rozpowszechniania wiadomości.

### 2.3.1 Niezależność i odpowiedzialność dziennikarska

---

- > Niezależność to podstawowa zasada naszej pracy redakcyjnej i dziennikarskiej. Jako podmiot mający wpływ na kształtowanie opinii publicznej jesteśmy w pełni świadomi naszej odpowiedzialności wobec społeczeństwa i poświęcamy jej należyłą troskę.
- > Nie wywieramy żadnych wewnętrznych nacisków na prezentowane treści dziennikarskie, ani też nie poddajemy się jakimkolwiek zewnętrznym wpływom politycznym lub ekonomicznym.
- > Przestrzegamy obowiązujących przepisów prawnych, regulacji i regulaminów wewnętrznych dotyczących obowiązku starannego oddzielania treści redakcyjnych od komercyjnej reklamy.
- > Kierownictwo wyższego szczebla nie próbuje wywierać wpływu na decyzje podejmowane przez redakcje ani ograniczać niezależności naszego personelu redagującego.
- > Pracownicy redakcji są zobowiązani traktować powierzone im informacje, opinie i materiały wizualne w sposób odpowiedzialny i z poszanowaniem dla prywatności osób, których materiały takie dotyczą.

### 2.3.2 Ochrona własności intelektualnej

---

## Szanujemy i chronimy wszelkiego rodzaju własność intelektualną oraz treści zastrzeżone.

- > Dla każdego koncernu medialnego szczególnie ważnym elementem prowadzonej działalności jest zapewnienie ochrony własności intelektualnej.
- > Zasada ochrony własności intelektualnych obejmuje wszystkie produkty stanowiące wytwór ludzkiego umysłu, niezależnie od ich wartości komercyjnej. Mogą to być między innymi dzieła z zakresu literatury, muzyki, filmu, programów telewizyjnych, prac wizualnych i oprogramowania, które są chronione odpowiednimi prawami (autorskimi, ochrony znaków towarowych, patentowymi) bądź tajemnicą handlową.
- > Naruszenie praw ochrony własności intelektualnej może polegać na przykład na wyświetlaniu, dystrybucji lub odtwarzaniu materiałów chronionych prawami autorskimi bez zezwolenia oraz produkcji i rozpowszechnianiu nieautoryzowanych kopii materiałów chronionych prawem.



Dane i informacje osobowe są zbierane, przechowywane, wykorzystywane i udostępniane zgodnie z obowiązującymi przepisami.

**2.3.3**  
**Prywatność**  
**i ochrona danych**  
**osobowych**

---

- > Przy gromadzeniu, przechowywaniu, wykorzystywaniu i przekazywaniu danych osobowych (np. nazwisk, adresów, numerów telefonu, dat urodzin, informacji na temat stanu zdrowia), dotyczących pracowników lub klientów i innych osób trzecich zachowujemy daleko posuniętą ostrożność i działamy zawsze zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami.
- > Pracownicy zajmujący się gromadzeniem, przechowywaniem, wykorzystywaniem lub przekazywaniem danych osobowych korzystają z doradztwa i wsparcia ze strony odpowiedzialnych za to działów prawnych oraz korporacyjnych specjalistów ds. ochrony danych osobowych.

**2.3.4**  
**Uczciwość**  
**finansowa**

---

## Prowadzimy działalność biznesową, księgowość oraz sprawozdawczość finansową w sposób rzetelny i przejrzysty.

- > Wszelkie transakcje i dokumenty związane z działalnością biznesową muszą być sporządzane dokładnie i w sposób zgodny z przepisami. Wszelkie transakcje, aktywa i pasywa muszą być właściwie udokumentowane i odnotowane zgodnie z wytycznymi dotyczącymi sprawozdawczości finansowej firmy Bertelsmann SE & Co. KGaA.
- > Prowadzenie rzetelnej dokumentacji finansowej wymaga stosowania wysokich norm jakościowych, dużej dokładności i poczucia odpowiedzialności we wszystkich obszarach działalności firmy.
- > Dotyczące finansów rachunki, dokumenty, umowy oraz inne informacje korporacyjne nie mogą zawierać świadomie zamieszczonych wpisów, które są niepoprawne lub wprowadzające w błąd. Zakazane też są jakiegokolwiek formy fałszowania danych zawartych w bilansie firmy.

## Działamy zgodnie z prawem o spekulacji oraz z polityką firmy w dziedzinie informacji poufnych należących do naszej firmy i innych podmiotów.

### **2.3.5 Zakaz wykorzystania informacji poufnych do celów spekulacyjnych**

---

- > Prawo zabrania korzystania z informacji poufnych oraz przekazywania ich innym osobom w celu ich wykorzystania w transakcjach giełdowych lub w obrocie innymi instrumentami finansowymi.
- > Informacja poufna to konkretna informacja o jakichkolwiek okolicznościach, które nie są publicznie dostępne, a które po ich ujawnieniu mogłyby znacznie wpłynąć na cenę papierów wartościowych lub też podobnych instrumentów finansowych. Przykładami takich okoliczności mogą być: wzrosty lub spadki dochodów, ważne kontrakty, plany fuzji lub nabyć nowych produktów istotnych dla firmy, bądź istotne zmiany personalne w kierownictwie koncernu.
- > Zakres odpowiednich praw i obowiązków w kwestii ochrony informacji poufnych może różnić się w poszczególnych krajach, dlatego też pracownicy, których to dotyczy, w celu zapewnienia zgodności z prawem winni zasięgnąć porady i wsparcia ze strony radcy prawnego firmy.

**2.3.6**  
**Informowanie**  
**o produktach**  
**i usługach**

---

Świadomie nigdy nie podajemy ani nie popieramy podawania błędnych lub nieprawdziwych informacji reklamowych/marketingowych na temat naszych produktów i usług.

- > Uczciwość przy udzielaniu informacji o naszych produktach i usługach oznacza, że zawsze podajemy wyłącznie informacje zgodne z prawdą.
- > Informacje nieprawdziwe lub wprowadzające w błąd, które dotyczą naszych produktów lub usług, mogą zaszkodzić zarówno naszym klientom, jak i reputacji naszej firmy. Stanowią przy tym naruszenie naszych zasad i są surowo zabronione.
- > Przestrzeganie powyższych zasad jest szczególnie istotne w przypadku pracowników działów marketingu, reklamy i sprzedaży.

## W naszej działalności gospodarczej korzystamy we właściwy sposób z technologii informatycznej i dbamy o ochronę systemów i urządzeń przed zagrożeniami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

### 2.3.7 Wykorzystywanie i bezpieczeństwo technologii infor- matycznych (IT)

---

- > W naszych codziennych działaniach regularnie korzystamy z technologii informatycznych i przetwarzania danych. Wymaga to zastosowania odpowiednich środków zabezpieczających (ochrona hasłem, zatwierdzona technologia i legalne oprogramowanie) w celu ochrony własności intelektualnej i danych osobowych. Zlekceważenie obowiązku stosowania niezbędnych środków zabezpieczających może prowadzić do poważnych konsekwencji, takich jak utrata danych, kradzież tożsamości lub naruszenie praw autorskich.
- > Z racji szybkości rozpowszechniania, łatwego powielania i praktycznej niezniszczalności informacji cyfrowych, należy zachować szczególną ostrożność przy doborze informacji wysyłanych pocztą elektroniczną, nagrywanych w poczcie głosowej, jak również dołączanych lub pobieranych z Internetu.
- > Zobowiązujemy się wykorzystywać systemy informatyczne w miejscu pracy wyłącznie w celach służbowych, w żadnym wypadku w nieracjonalnych lub niewłaściwych celach osobistych, ani do działań o charakterze nieetycznym albo nielegalnym.
- > Wszyscy pracownicy powinni również być świadomi, że wszelkie formy systemów IT w miejscu pracy stanowią własność firmy.
- > Jesteśmy zobowiązani do podjęcia odpowiednich kroków w celu ochrony systemów IT przed wewnętrznym i zewnętrznym niewłaściwym ich wykorzystaniem/nadużywaniem albo zagrożeniami (np. nieprawidłowym korzystaniem z haseł lub pobieraniem nieodpowiednich materiałów z Internetu). W razie jakichkolwiek pytań lub wątpliwości prosimy o kontakt z personelem działu IT.

### 2.3.8

#### **Poufność i public relations**

---

## Chronimy poufne informacje przed ich bezprawnym ujawnianiem i wykorzystywaniem. Dbamy również o reputację naszej firmy wydając publiczne komunikaty i oświadczenia.

- > Informacje poufne to informacje przeznaczone tylko dla określonego odbiorcy lub odbiorców. Nie wolno ich rozpowszechniać wewnątrz firmy ani upubliczniać poza nią. Mogą obejmować rejestry, sprawozdania, umowy, dane finansowe i personalne, informacje o dochodzeniach i postępowaniach sądowych, prace twórcze, własność intelektualną lub nowe biznesplany bądź produkty. Przyjmują przy tym różne formy (informacje zapisane cyfrowo, drukowane itp.).
- > Omawianie informacji poufnych w miejscach publicznych lub udział w nieautoryzowanym przekazywaniu informacji o firmie lub klientach osobom trzecim, np. mediom lub konkurencji, stanowi naruszenie zasady poufności i może stanowić naruszenie obowiązujących przepisów antymonopolowych.
- > Pracownicy posiadający dostęp do szczególnie ważnych informacji (finansowych, dotyczących zasobów ludzkich, prawnych, dotyczących nowych produktów, poufnych informacji dotyczących innych firm itp.) muszą zachowywać dyskrecję nawet w rozmowach z własnymi kolegami oraz winni zasięgnąć porady prawnej przed ujawnieniem takich informacji jakimkolwiek osobom trzecim. W takich przypadkach konieczne jest dokonanie oceny, czy należy zawrzeć umowę o poufności.
- > Korzystając z mediów społecznościowych należy pamiętać, że na wszystkich nas spoczywa odpowiedzialność za reputację firmy. Nie należy więc dzielić się poufnymi informacjami dotyczącymi firmy lub wrażliwymi dla działalności oraz szanować prywatność kolegów z pracy i partnerów biznesowych.

- > Polityka „Jednego głosu korporacji Bertelsmann” głosi, że wszelkie zapytania mediów dotyczące naszych firm powinny być natychmiast przekazane do Działów Public Relations firmy, kierownictwa wyższego szczebla lub do wyznaczonych przez nie osób.

# 2.4

## Człowiek i środowisko naturalne



## Nieodłącznymi elementami naszej odpowiedzialności korporacyjnej są: poszanowanie praw człowieka, ochrona zdrowia pracowników i ochrona środowiska.

### 2.4.1 Prawa człowieka, BHP i ochrona środowiska

---

- > Szanujemy godność osobistą i prawa indywidualne pracowników, jak również osób trzecich, z którymi współpracujemy.
- > Popieramy zarówno prawo do swobodnego zrzeszania się, jak i prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych, zgodnie z obowiązującym prawem i przepisami. Potępiamy każdą formę pracy przymusowej lub wykonywanej przez dzieci, jak również wszelkie przejawy wykorzystywania lub dyskryminacji, i ściśle stosujemy się do obowiązujących praw w tym zakresie.
- > Dążymy do tego, aby w sposób przyjazny dla środowiska kupować i korzystać z zasobów naturalnych (energii, wody, surowców i ziemi) podczas produkcji i dystrybucji naszych produktów oraz świadczenia naszych usług.
- > Pragniemy zapewniać naszym pracownikom bezpieczne i zdrowe warunki pracy, stosując się w tym celu do wszystkich obowiązujących przepisów i norm w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szczególnie na kierownictwie spoczywa obowiązek wdrażania odpowiednich praktyk ochronnych i zabezpieczeń w tym zakresie, aby zapewnić zgodność z mającymi zastosowanie przepisami i normami.

## Częścią kultury korporacyjnej obowiązującej w naszej firmie jest również zapewnianie uczciwych warunków zatrudnienia.

### 2.4.2 Uczciwe warunki zatrudnienia

---

- > Nasza firma spełnia wszystkie wymogi prawne w zakresie ochrony uczciwych warunków zatrudnienia, w tym również dotyczących wynagrodzeń, czasu pracy i prywatności.

# 3

## Jak podejmować decyzje

Jeżeli pracownik będzie miał kiedykolwiek wątpliwości co do tego, czy dana czynność lub decyzja jest zgodna z niniejszym „Kodeksem postępowania”, powinien najpierw rozważyć następujące pytania:

- > Czy dane działanie lub decyzja jest zgodna z prawem i polityką firmy?
- > Czy potrafię podjąć bezstronną decyzję, która będzie najlepsza dla firmy, niezależnie od moich osobistych interesów?
- > Czy mogę daną decyzję podjąć z czystym sumieniem?
- > Czy nie czuł(a)bym się niezręcznie, gdyby ujawniono publiczne moje działanie lub decyzję? Czy moja decyzja byłaby słuszna w ocenie osób trzecich?
- > Czy jestem pewny/-a, że moje działanie lub decyzja nie naruszy reputacji naszej firmy?

Jeżeli bez wahania odpowiesz „tak” na każde z tych pytań, to prawdopodobnie Twoje zamierzone działanie lub decyzja jest właściwa. Jeżeli jednak masz wątpliwości co do odpowiedzi na którekolwiek z powyższych pytań, nie powinieneś wykonać zamierzonego działania lub podejmować decyzji bez uprzedniego skonsultowania się z właściwym doradcą. W następnym rozdziale wymieniono osoby, do których można się w takich przypadkach zwrócić.



# 4

Osoby do kontaktu w sprawach związanych z „Kodeksem postępowania”

W firmie Bertelsmann można zawsze znaleźć odpowiednią osobę lub instancję, do której pracownicy mogą się zwrócić, aby uzyskać poradę, omówić wątpliwości co do możliwych naruszeń zasad postępowania lub zgłosić propozycje ulepszeń procedur zgodności.

Wiele problemów związanych z miejscem pracy można rozwiązać, omawiając je w konstruktywny sposób z osobami, których bezpośrednio dotyczą, lub korzystając z pomocy lokalnych osób kontaktowych. Inne kwestie, takie jak np. nielegalne praktyki biznesowe, powinny być raczej zgłaszane osobom spoza lokalnego miejsca pracy.

Jak już wspomniano (patrz: 2.1.2 „Swoboda wypowiedzi bez obawy przed represjami“), firma stanowczo zabrania stosowania represji wobec pracowników, którzy w dobrej wierze zgłaszają przypadki prawdopodobnych naruszeń zasad postępowania. Pracownicy, których jednak dotknęły represje, powinni skontaktować się z Działem ds. Integralności i Przestrzegania Prawa (Integrity & Compliance) w firmie Bertelsmann.

Pracownicy i osoby trzecie mogą kontaktować się z wymienionymi poniżej osobami i instancjami.



# 4.1

## W najbliższym otoczeniu

Pracownik ma możliwość skontaktowania się w swoim miejscu pracy z zaufaną osobą, z którą może omówić kwestie dotyczące „Kodeksu postępowania” lub zgłosić naruszenia. Mogą to być na przykład:

- > bezpośredni przełożony,
- > członek kierownictwa wyższego szczebla w miejscu pracy,
- > Dział Personalny, Dział Prawny, Dział Finansowy, Dział Audytu lub – jeśli zostali wybrani w miejscu pracy – przedstawiciele pracowników.

Listę osób do kontaktu w poszczególnych spółkach zależnych Bertelsmann można znaleźć na stronie internetowej: [www.integrity.bertelsmann.com](http://www.integrity.bertelsmann.com).



## 4.2

### Na poziomie centrali koncernu

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 siedzibie głównej koncernu, a zwłaszcza z Działem ds. Integralności i Przestrzegania Prawa (Integrity & Compliance). Głównym zadaniem tego działu jest przyjmowanie zgłoszeń w sprawie naruszeń „Kodeksu postępowania” oraz zapewnienie należytego zbadania przypadków zgłaszanych naruszeń. Ich badanie jest przeprowadzane z najwyższym poszanowaniem zasad poufności i w zgodzie z wymogami w zakresie ochrony danych osobowych.

#### **Dział ds. Integralności i Przestrzegania Prawa (Integrity & Compliance)**

Niemcy:

Tel.: +49 (0) 52 41-80-421 01

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

Stany Zjednoczone:

Tel.: +1 212 782-10 57

Faks: +1 212 782-10 59

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

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

#### **Dział Audytu**

Tel.: +49 (0) 52 41-80-722 39

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

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

#### **Dział Personalny**

Tel.: +49 (0) 52 41-80-418 00

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

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

#### **Dział Prawny**

Tel.: +49 (0) 52 41-80-21 92

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

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

#### **Dział Prawny – Antymonopolowy**

Tel.: +49 (0) 52 41-80-21 92

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

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

#### **Adres do korespondencji dla wszystkich działów:**

Bertelsmann SE & Co. KGaA

Carl-Bertelsmann-Straße 270

33311 Gütersloh

Niemcy

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

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

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





## 4.3

### Internetowy system zgłaszania naruszeń

Istotne naruszenia „Kodeksu Postępowania”, zwłaszcza przypadki nielegalnych praktyk biznesowych, można również zgłaszać za pośrednictwem internetowego systemu zgłaszania naruszeń. System jest dostępny w wielu wersjach językowych i umożliwia poufny, kodowany i bezpieczny dialog z Działem ds. Integralności i Przestrzegania Prawa (Integrity & Compliance).

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



## 4.4

### Rzecznik ds. etyki (Ombudsperson)

Pracownicy mogą się również zwracać do zewnętrznego rzecznika ds. etyki, wyznaczonego przez firmę Bertelsmann. Ma on być neutralną i niezależną instancją dla pracowników potrzebujących poufnej pomocy w zgłoszeniu i ocenie wszelkich przypuszczalnych istotnych naruszeń „Kodeksu postępowania“, a zwłaszcza nielegalnych praktyk biznesowych. Rzecznik ds. etyki kontaktuje się z osobami potrzebującymi pomocy w ścisłej tajemnicy. Nie wyjawia też żadnych przekazanych mu w poufności informacji, w tym tożsamości zgłaszającego, chyba że otrzyma od niego pozwolenie.

Wszyscy rzecznicy ds. etyki komunikują się w języku angielskim. Można się komunikować w formie pisemnej, w każdym języku. Więcej informacji o dostępnych opcjach językowych można znaleźć na stronie: [www.integrity.bertelsmann.com](http://www.integrity.bertelsmann.com).

#### **Ombudsperson dla Europy, Afryki, Azji i Australii (znajduje się w Niemczech)**

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

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

Bezpłatne numery: 0800-664 7879 (tylko z Niemiec)

#### **Ombudsperson dla Ameryki Północnej i Południowej (znajduje się w Stanach Zjednoczonych)**

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

Tel. +1 646-981-0753

Bezpłatne numery: 877-278-0303 (tylko ze Stanów Zjednoczonych)

# Skorowidz

## A

Agenci 17  
Aktywa 15, 26

## B

Bezpieczeństwo 21, 29  
Bezpieczeństwo produktu 21  
Bezpieczeństwo technologii  
informatycznych 29  
Bojkot 20

## C

Cele charytatywne 19  
Centrala koncernu 40

## D

Dane osobowe 25, 29, 40  
Dostawcy 17, 20  
Dyskryminacja 13, 33  
Dystrybucja 20, 33  
Dział ds. Integralności  
i Przestrzegania Prawa  
7, 38, 40, 41  
Dział Prawny 11, 25, 39, 40

## E

Embargo 17  
Embargo ekonomiczne 17

## F

Fakt bycia rodzicem 13  
Fakt bycia w ciąży 13  
Falszowanie danych zawartych  
w bilans firmy 26  
Finansowanie terroryzmu 17

## G

Gościnność 19

## H

Hasła 29

## I

Informacje cyfrowe 29  
Informacje poufne  
wykorzystywane do celów  
spekulacyjnych 27, 30  
Informacje wprowadzające  
w błąd 26, 28  
Informowanie o produktach  
i usługach 28  
Instytucje państwowe 18  
Internetowy system zgłaszania  
naruszeń 41  
Inwalidztwo 13

## K

Kadra kierownicza 7  
Kierownictwo 7, 33  
Kierownik 7, 11, 12  
Konflikty interesów 14  
Konsultant 17  
Korupcja 19  
Kradzież 15, 29  
Księgowość 26

## L

Łapówka 19  
Licencje 18  
Lobbying polityczny 18

## M

Malwersacja 15  
Marketing 28  
Materiały robocze 15  
Media społecznościowe 30  
Molestowanie 13

## N

Narodowość 13  
Nękanie 13  
Nieuczciwe metody zwalczania  
konkurencji 20  
Niezależność dziennikarska 23  
Niezależność mediów 23  
Niezależność redakcyjna 23

## O

Ochrona danych osobowych 25, 40  
Oddzielanie treści redakcyjnych od komercyjnej reklamy 23  
Orientacja seksualna 13  
Osoby do kontaktu 7, 11, 12, 37 i nn.  
Osoby trzecie 16-17, 30, 33, 38  
Oszustwo 15

## P

Papiery wartościowe 27  
Partnerzy biznesowi 6 i n., 11, 16-17, 30  
Pleć 13  
Pochodzenie etniczne 13  
Podawanie nieprawdziwych informacji 28  
Polityka „jednego głosu” 31  
Porada prawna 30  
Posługiwanie się informacjami 22 i nn.  
Poufność 30  
Praca przymusowa 33  
Praca wykonywana przez dzieci 33  
Pranie brudnych pieniędzy 15  
Prawa autorskie 24, 29  
Prawa człowieka 33  
Prawa indywidualne 33  
Prawnik 11, 18

## P

Prowadzenie negocjacji zbiorowych 33  
Prywatność 23, 25, 30, 33  
Przekupstwo 19  
Przepisy antymonopolowe 20, 30  
Przepisy dotyczące handlu 17  
Przepisy dotyczące konkurencji 20  
Przeływ kapitału 17  
Przestrzeganie przepisów prawa 11, 17, 20, 23  
Public relations 30  
Publiczne komunikaty i oświadczenia 30

## R

Radca prawny 20, 27  
Reklama 23, 28  
Relacje z instytucjami państwowymi 18  
Represje 7, 12, 39  
Rzecznik ds. etyki 42 i n.

## S

Specjalista ds. ochrony danych osobowych 25  
Sponsorowanie 19  
Sprawozdawczość finansowa 26  
Sprzedaż 28

## S

Sprzeniewierzenie 15  
Środki kontroli eksportu 17  
Środki kontroli importu 17  
Środki zabezpieczające 29  
Środowisko 6, 32-33  
Swobodne wyrażanie opinii 12  
Swobodne zrzeszanie się 33  
Szacunek 13

## T

Transakcje giełdowe 27

## U

Uchylenie się od płacenia podatków 15  
Uczciwa konkurencja 20  
Uczciwość finansowa 26  
Urzędnicy i funkcjonariusze publiczni 19  
Urzędy państwowe 18  
Ustalanie cen 20  
Użytkowanie materiałów roboczych 15

## W

Warunki zatrudnienia 13, 33  
Wątpliwości 35, 38, 40  
Wiek 13  
Własność firmy 15, 29  
Własność intelektualna 15, 24, 29, 30  
Wykorzystywanie 33

## W

Wykorzystywanie informacji  
poufnych 27

Wykorzystywanie informacji  
poufnych do celów  
spekulacyjnych 27

Wyznanie 13

## Z

Zabezpieczenia 33

Zagrożenie 29

Zapewnianie uczciwych  
warunków zatrudnienia 33

Zastraszanie 12, 13

Zdrowie 21, 25, 33

Zgłaszane naruszenia 40

Zgłaszane problemy 12

Zgłaszanie naruszeń 38, 40,  
41, 42

Zgodność z przepisami prawa  
11, 17, 18, 27, 33

**Niemcy:**

Bertelsmann SE & Co. KGaA | Integrity & Compliance  
Carl-Bertelsmann-Straße 270 | 33311 Gütersloh  
Tel.: +49 (0) 52 41-80-421 01 | Faks: +49 (0) 52 41-80-642 101  
[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 | Faks: +1 212 782-10 59  
[integrity@bertelsmann.com](mailto:integrity@bertelsmann.com) | [www.integrity.bertelsmann.com](http://www.integrity.bertelsmann.com)

Opublikowano: kwiecień 2013

Najnowszą wersję „Kodeksu postępowania”, aktualizacje i inne informacje dotyczące etyki i zgodności z prawem w koncernie Bertelsmann można znaleźć na stronie: [www.integrity.bertelsmann.com](http://www.integrity.bertelsmann.com).

