

Code of Conduct

Svenska

Innehåll

1	Uttalande från Bertelsmanns styrelse om betydelsen av Code of Conduct	04
2	Principer	08
2.1	Allmänna krav	10
2.1.1	Efterlevnad av lagen	11
2.1.2	Frihet att säga sin mening utan rädsla för vedergällning	12
2.1.3	Ömsesidig tillit och respekt	13
2.1.4	Intressekonflikter	14
2.1.5	Skydd av företagets tillgångar och åtgärder mot bedrägeri	15
2.2	Förbindelser med affärspartner och tredje part	16
2.2.1	Förbindelser med affärspartner	17
2.2.2	Förbindelser med myndigheter och tillsynsorgan	18
2.2.3	Korruption och bestickning	19
2.2.4	Rättvis konkurrens	20
2.2.5	Produktsäkerhet	21
2.3	Hantering av information	22
2.3.1	Medias oberoende och ansvar	23

2.3.2	Skydd av immateriell egendom	24
2.3.3	Datasekretess och dataskydd	25
2.3.4	Ekonomisk integritet	26
2.3.5	Insiderhandel	27
2.3.6	Uttalanden om produkter och tjänster	28
2.3.7	IT-användning och IT-säkerhet	29
2.3.8	Konfidentiell information och public relations	30
2.4	Människor och miljö	32
2.4.1	Mänskliga rättigheter, hälsa och miljö	33
2.4.2	Rättvisa arbetsvillkor	33
3	Hjälp att fatta beslut	34
4	Kontaktpersoner vid frågor om Code of Conduct	36
4.1	I din omedelbara arbetsmiljö	39
4.2	Bertelsmann Corporate Center	40
4.3	Webbsystemet	41
4.4	Ombudsman	42
	Index	43

1

Uttalende från Bertelsmanns styrelse om betydelsen av Code of Conduct

Bästa kollegor

Att nå ekonomisk framgång och att vara goda företagsmedborgare är oskiljbara mål för vårt företag. Därför är ett ansvarsfullt och etiskt uppförande gentemot anställda, affärspartner, samhälle och miljö en väsentlig del av vårt företags värdesystem. Detta har sammanställts i Bertelsmann Essentials, som beskriver målen och de grundläggande värderingarna för vår affärsverksamhet. I Bertelsmanns Code of Conduct beskrivs detta mer i detalj.

Självklart följer vi alltid gällande lagar och förordningar när vi gör affärer. Överträdelser är inte bara oförenliga med våra värderingar. De är dessutom skadliga för vårt rykte och kan få allvarliga rättsliga konsekvenser. Personer som handlar på ett olagligt sätt, eller till och med uppnår ekonomiska fördelar på företagets bekostnad, skadar företaget, dess aktieägare och dess anställda. Ett sådant uppförande försämrar företagets ekonomiska framgångar och försvårar dess möjligheter att investera och växa. På sikt kan även jobben äventyras.

Code of Conduct innehåller gemensamma riktlinjer för våra beslut och handlingar. Här beskrivs bindande minimistandarder för ansvarsfullt uppförande gentemot affärspartner och allmänheten, liksom vårt uppförande inom företaget. Genom ökad medvetenhet om de rättsliga riskerna kan brott mot relevanta lagar förebyggas. Vi är alla – tillsynsråd, styrelse och anställda – skyldiga att följa de principer som beskrivs i denna Code of Conduct. Koden är bindande för Bertelsmann SE & Co. KGaA, Bertelsmann Management SE och alla dotterbolag till Bertelsmann SE & Co. KGaA. Utifrån den här koden har affärsenheterna RTL Group och Gruner + Jahr utarbetat en egen motsvarande Code of Conduct.

Vi vill betona följande tre punkter i samband med Code of Conduct:

- > Ingenting kan ersätta personlig integritet och ett gott omdöme. För att ta vårt ansvar som företag måste vi alla vara medvetna om lagar och förordningar som gäller i våra olika arbetsområden, och ta personligt ansvar för att följa dem.
- > Cheferna har ett särskilt ansvar att föregå med gott exempel. Alla chefer på Bertelsmann är skyldiga att arbeta i enlighet med våra värderingar och vår företagskultur, och att vidta åtgärder mot affärsaktiviteter som strider mot lagen eller våra företagsprinciper.
- > Företaget och dess ledning har också ett ansvar att skapa en miljö där frågor kan diskuteras öppet och utan rädsla för vedergällning. Detta gäller i synnerhet överträdelser av Code of Conduct. Alla som får kännedom om en sådan överträdelse ska kunna vända sig till en person de litar på i sin omedelbara arbetsmiljö. Om detta inte är möjligt eller lämpligt i en viss situation kan anställda på Bertelsmann söka vägledning från andra kontaktpersoner, särskilt kollegorna på avdelningen för integritet och efterlevnad (Integrity & Compliance). Dessa kontaktpersoner presenteras i denna Code of Conduct.

Vårt företags fortsatta utveckling och framgång är i hög grad beroende av vårt gemensamma engagemang i socialt ansvar och vår förmåga att behålla vårt goda rykte som tillförlitlig affärspartner. Tack för att du bidrar till att uppnå det här målet genom att alltid visa prov på integritet i dina handlingar.

Styrelsen
Bertelsmann SE & Co. KGaA

2

Principer

2.1

Allmänna krav

Vi följer alla gällande lokala, nationella och internationella lagar och förordningar var vi än gör affärer.

2.1.1 Efterlevnad av lagen

- > Efterlevnad av alla tillämpliga lokala, nationella och internationella lagar och förordningar var vi än gör affärer är av största betydelse för våra företags framgångar i världen. Brott mot lagar och förordningar kan få allvarliga följder, till exempel brottmålsdom, böter och försämrat rykte.
- > Alla chefer på Bertelsmann är skyldiga att känna till grundläggande lagar, förordningar och företagspolicier som gäller deras ansvarsområden. Uttömmande kunskaper om tillämpliga lagar och företagspolicier är särskilt viktigt för chefer som, på grund av deras specifika uppgifter eller arbetsroller, har ett särskilt ansvar för att säkerställa efterlevnaden (t.ex. verkställande direktörer och chefer inom efterlevnad, finans, HR, juridik, revision och riskhantering).
- > För vissa länder, branscher och marknader liksom i förbindelser med vissa affärspartner kan strängare regler gälla än dem som beskrivs i denna Code of Conduct. Anställda ska i sådana fall utgå från att den strängare regeln är den som gäller.
- > Anställda som är osäkra på om ett visst beslut är lagligt ska kontakta en intern jurist eller annan lämplig person enligt avsnitt 4 ("Kontaktpersoner vid frågor om Code of Conduct") för att få hjälp.

2.1.2

Frihet att säga sin mening utan rädsla för vedergällning

Vi uppmuntrar våra anställda att tala fritt och utan rädsla för vedergällning. Vedergällning mot anställda som i god tro tar upp frågor om missförhållanden på företaget är förbjudet.

- > Möjligheten att tala fritt bidrar till att förhindra missförhållanden, och att upptäcka och korrigera dem om de ändå skulle uppstå. Därför värdesätter vi en öppen arbetsmiljö där anställda kan kontakta sina arbetsledare eller chefer för att ta upp frågor eller ge uttryck för kritik utan oro. Cheferna ansvarar för att uppmuntra till en öppen dialog och att stödja sina anställda och hantera deras frågor och oro på ett rättvist och objektivt sätt.
- > Hot eller vedergällning mot anställda som i god tro anmäler misstänkta eller faktiska missförhållanden får inte tolereras. En anmälan om missförhållanden "i god tro" innebär att en person tror att det han eller hon hävdar stämmer, oavsett om en påföljande utredning visar att det stämmer eller inte.
- > Om anställda tycker att det känns obehagligt att ta upp frågor direkt med sina chefer eller någon annan i den lokala miljön, eller om deras försök att göra så inte leder till någon lösning, bör de använda sig av resurserna i avsnitt 4 ("Kontaktpersoner vid frågor om Code of Conduct"). Kontaktinformation finns även online på www.integrity.bertelsmann.com.

Vi behandlar varandra med ömsesidig respekt och tillit, och strävar efter att skapa en arbetsmiljö där diskriminering inte förekommer.

2.1.3 Ömsesidig tillit och respekt

- > Varje person har rätt att behandlas rättvist med värdighet och respekt. Lika möjligheter är en mycket viktig fråga för oss och vi uppmuntrar till en arbetsplats som präglas av respekt och mångsidighet. Vi värdesätter varje persons unika värde och behandlar alla hövligt, ärligt och värdigt. Trakasserier, mobbning och hot är förbjudet.
- > Alla beslut i samband med rekrytering, anställning, disciplinära åtgärder och befordran liksom andra anställningsförhållanden ska fattas utan olaglig diskriminerande behandling. Vi tolererar inte diskriminering mot anställda eller arbetssökande på grund av ras, nationalitet eller etniskt ursprung, kön, graviditet, civilstånd eller familjeförhållanden, ålder, funktionshinder, religion eller tro, sexuell läggning eller andra egenskaper som omfattas av gällande diskrimineringslag eller företagspolicy.

Vi informerar snabbt om möjliga eller faktiska intressekonflikter på arbetsplatsen så att dessa kan hanteras korrekt.

2.1.4 Intressekonflikter

- > I vår dagliga verksamhet kan vi hamna i situationer där ett beslut som är gynnsamt för företaget ställs mot våra personliga intressen. En intressekonflikt kan göra det svårt för en person att fatta objektiva beslut som ligger i företagets bästa intressen.
- > En anställd som ställs inför en faktisk eller potentiell intressekonflikt ska meddela sin chef eller företagets ledning, så att situationen snabbt kan hanteras på bästa sätt.

Vi hanterar företagets egendom, produkter och resurser på ett ansvarsfullt sätt.

2.1.5 Skydd av företagets tillgångar och åtgärder mot bedrägeri

- > Vi värdesätter ansvarsfull användning och hantering av materiella och immateriella affärstillgångar, till exempel produkter, arbetsmaterial, IT-utrustning och immateriell egendom.
- > Företagets tillgångar ska endast användas i avsett syfte och inte för oegentliga personliga, olagliga eller andra obehöriga ändamål.
- > Varje form av bedrägeri är förbjuden, oavsett om företagets tillgångar eller tredje parts tillgångar berörs. Adekvata kontrollåtgärder ska finnas på plats för att förhindra alla slags bedrägliga handlingar (t.ex. bedrägeri, förskingring, stöld, skattebedrägeri och penningtvätt).

2.2

Förbindelser med affärspartner och tredje part

Vi agerar med integritet i våra förbindelser med andra parter och förväntar oss att våra affärspartner följer lagen.

2.2.1
Förbindelser med affärspartner

- > Våra affärspartner (t.ex. kunder, leverantörer, ombud och konsulter) förväntar sig att de ska kunna lita på att Bertelsmann följer lagen. Detta kräver att vi känner till våra avtalsenliga plikter gentemot våra affärspartner.
- > Vi är i vår tur noga med att våra affärpartners aktiviteter baseras på respekt för lagen.
- > Nationella och internationella lagar reglerar import, export och inhemsk handel med varor, teknik, tjänster, hantering av specifika produkter, liksom kapitalrörelser och betalningar. Adekvata rutiner måste följas för att transaktioner med tredje part inte ska bryta mot aktuella importstopp eller regler för handel, import- eller exportkontroller, eller regler för förebyggande av terrorismfinansiering.

2.2.2

Förbindelser med myndigheter och tillsynsorgan

Våra förbindelser med myndigheter och tillsynsorgan är korrekta och juridiskt oklanderliga.

- > För affärsrelationer med myndighetsorgan gäller ofta mycket stränga krav. I alla våra förbindelser med myndigheter och tillsynsorgan uppträder vi på ett ärligt och öppet sätt och agerar i enlighet med tillämpliga lagar. Förbindelser med myndigheter kan förekomma under verksamhetens normala gång (t.ex. för att inhämta tillstånd eller godkännanden eller skriva kontrakt), vid politisk lobbyverksamhet och då svar ska ges på olika myndighetsförfrågningar (t.ex. stämningar, utredningar och rättsliga förfaranden).
- > Vi rekommenderar att anställda som får någon typ av myndighetsförfrågan omedelbart kontaktar företagsledningen och en intern jurist för att få hjälp innan ytterligare åtgärder vidtas. På så sätt kan full efterlevnad med alla juridiska krav säkerställas.

Vi fördömer alla former av korruption och bestickning.

2.2.3 Korruption och bestickning

- > På Bertelsmann är det förbjudet att erbjuda eller ta emot alla slags mutor, till eller från alla personer i den offentliga eller privata sektorn.
- > Rimlig gästfrihet och andra utgifter i reklamsyfte eller i syfte att upprätthålla goda relationer eller presentera produkter eller tjänster betraktas som en legitim del av affärsverksamheten.
- > Sådana förmåner får dock endast ges eller tas emot om de har ett legitimt affärssyfte och inte används för att få eller ge otillbörliga fördelar. Förmånen får inte ha ett orimligt högt värde och får inte överskrida gränserna för sedvanlig affärsverksamhet eller mottagarens normala levnadsstandard. Offentliga tjänstemän ska generellt sett inte erbjudas några förmåner.
- > Försiktighet ska iakttas vid förfrågningar eller erbjudanden om sponsorskap eller "gåvor för välgörande ändamål" då detta kan vara en förklädd begäran eller erbjudande om en muta.
- > Det finns mer information i Bertelsmanns riktlinjer om integritet och förebyggande av korruption på www.anticorruption.bertelsmann.com

Vi följer gällande antitrust- och konkurrenslagstiftning och rådfrågar företagets experter i antitrust- och konkurrensfrågor.

2.2.4

Rättvis konkurrens

- > I nästan alla länder är det enligt lag förbjudet med förbindelser eller överenskommelser mellan konkurrenter, leverantörer, distributörer och återförsäljare som kan begränsa konkurrensen på marknaden. Sådana lagstadgade förbud gäller en rad aktiviteter, bland annat priskarteller, uppdelning av kunder eller marknader mellan konkurrenter, konkurrens-hämmande bojkott och andra illojala konkurrensmetoder. Vi tar rättvis konkurrens och efterlevnad av dessa lagar på största allvar.

Vi skapar och utvecklar säkra produkter och tjänster för våra kunder.

2.2.5 Produktsäkerhet

- > Vi ser oss som partner till våra kunder. Våra affärsframgångar främjas av långvariga relationer till våra kunder. Därför är det mycket viktigt för oss att förse våra kunder med säkra, högkvalitativa produkter och tjänster.
- > Våra produkter och tjänster får inte innehålla defekter eller osäkra egenskaper som kan ge upphov till fara för hälsa eller skada på egendom.

2.3

Hantering av information

Vi iakttar redaktionellt och journalistiskt oberoende vid insamling och distribution av nyheter.

2.3.1 Medias oberoende och ansvar

- > Redaktionellt och journalistiskt oberoende ligger till grund för våra aktiviteter inom publicering, tv, radio och nyhetsrapportering. Vi är medvetna om det ansvar som vi som opinionsbildare har gentemot allmänheten.
- > Vi utövar inga interna påtryckningar i frågor om journalistisk nyhetsrapportering och ger inte efter för externa politiska eller ekonomiska påtryckningar.
- > Vi följer befintliga lagar, förordningar och företagspolicyer som gäller uppdelning av redaktionellt innehåll och kommersiell annonsering.
- > Företagets ledning ingriper inte i redaktionellt beslutsfattande eller vår redaktionspersonals oberoende.
- > Redaktionspersonalen har respekt för andras integritet och hanterar information, åsikter och bilder ansvarsfullt.

2.3.2
Skydd av immate-
riell egendom

Vi respekterar och skyddar alla former av immateriell egendom och skyddat innehåll.

- > Skyddet av immateriell egendom är av särskild vikt för vår verksamhet som medieföretag.
- > Skyddad immateriell egendom avser alla produkter som uppkommer genom det mänskliga intellektet, oavsett kommersiellt värde. Detta omfattar, men är inte begränsat till, litterära verk, musik, filmer, tv-program, visuella verk och programvara som skyddas enligt relevanta lagar (upphovsrätt, varumärken, patent) eller av affärshemligheter.
- > Immaterialrättsintrång omfattar, men är inte begränsat till, uppvisning, distribution eller uppförande av upphovsrättskyddat material utan tillstånd samt skapande och distribution av otillåtna kopior av skyddad immateriell egendom.

Vi samlar in, lagrar, använder och överför personuppgifter och personliga data i enlighet med gällande lagstiftning och policy.

2.3.3
Datasekretess och dataskydd

- > När vi samlar in, lagrar, använder eller överför personuppgifter (t.ex. namn, adress, telefonnummer, födelsedatum och hälsoinformation) som rör anställda, eller kunder eller annan tredje part, gör vi detta med stor omsorg och i enlighet med gällande lagstiftning och policy.
- > Personal som arbetar med att samla in, lagra, använda eller överföra personuppgifter får råd och stöd av ansvariga juridiska avdelningar och företagets personuppgiftsombud.

2.3.4
Ekonomisk
integritet

Vi driver vår verksamhet och hanterar redovisning och finansiella rapporter med integritet och öppenhet.

- > Alla transaktioner och dokument i samband med vår verksamhet ska hanteras på ett korrekt och lämpligt sätt. Alla transaktioner, tillgångar och skulder måste dokumenteras och registreras i enlighet med Bertelsmann SE & Co. KGaA:s riktlinjer för finansiell rapportering och lagstadgade krav.
- > För att upprätthålla redovisningens integritet krävs höga standarder för korrekthet, fullständighet och ansvar i alla affärsaktiviteter.
- > Finansiella konton, dokument, kontrakt och annan företagsinformation får inte medvetet innehålla felaktiga eller vilseledande uppgifter. All manipulation av balansräkningen är förbjuden.

Vi följer tillämpliga lagar om insiderhandel och företagets policy avseende insiderinformation om vårt eget och andra företag.

2.3.5 Insiderhandel

- > Det är enligt lag förbjudet att använda och att ge andra insiderinformation om handel med värdepapper och andra finansiella instrument.
- > Insiderinformation är konkret information om alla slags omständigheter som inte är tillgänglig offentligt och som, om den offentliggörs, skulle kunna ha stor inverkan på priset på värdepapper eller liknande finansiella instrument. Ett exempel på sådana omständigheter är högre eller lägre vinst, betydande kontrakt, planer på att gå samman med eller förvärva ett företag, viktiga nya produkter, eller större ändringar av personalen i ledningen.
- > De exakta reglerna och kraven gällande insiderhandel kan variera mellan olika länder, så berörd personal bör söka råd och stöd av företagets interna jurist för att vara säker på att alla krav uppfylls.

2.3.6
Uttalanden om
produkter och
tjänster

Vi inlåter oss inte i och uppmanar inte till vilseledande information eller bedrägeri vad gäller marknadsföring eller annonsering av våra produkter och tjänster.

- > Ärlighet i fråga om våra produkter och tjänster innebär att vi alltid gör sanna uttalanden om produkter och tjänster.
- > Vilseledande eller falsk information om produkter eller tjänster kan skada både våra kunder och vårt rykte. Detta bryter mot våra principer och är förbjudet.
- > Det är särskilt viktigt att personal som arbetar inom marknadsföring, reklam och försäljning följer dessa riktlinjer.

Vi använder informationsteknik på arbetsplatsen för affärsändamål och hjälper till att skydda system och utrustning mot interna och externa hot.

2.3.7 IT-användning och IT-säkerhet

- > I vår dagliga verksamhet använder vi regelbundet informationsteknik och bearbetar data. För detta krävs lämpliga säkerhetsrutiner (lösenordsskydd, godkänd teknik och licensierad programvara) för att skydda immateriell egendom och personliga data. Det kan få allvarliga konsekvenser att bortse från lämpliga säkerhetsrutiner, till exempel dataförlust, identitetsstöld och upphovsrättsintrång.
- > Eftersom digital information går snabbt att sprida, är lätt att kopiera och nästan är omöjlig att förstöra krävs stor aktsamhet när det gäller vad som skickas via e-post, spelas in på röstbrevlådor, bifogas och laddas ned.
- > Vi åtar oss att använda IT-systemen på arbetsplatsen för legitima affärsändamål och inte i personliga syften som är orimliga eller opassande, eller för oetiska eller olagliga aktiviteter.
- > Alla anställda måste vara medvetna om att alla typer av IT-system på arbetsplatsen tillhör företaget.
- > Vi har en skyldighet att vidta åtgärder för att skydda IT-system mot internt och externt missbruk eller hot (till exempel missbruk av tilldelade lösenord eller nedladdning av opassande material från internet). Vi bör söka råd av IT-personalen om vi har frågor eller undrar över något.

2.3.8
Konfidentiell
information och
public relations

Vi skyddar konfidentiell information mot obehörigt offentliggörande och obehörig användning. Vi skyddar företagets rykte i våra offentliga uttalanden.

- > Med konfidentiell information menas information som är avsedd för en eller flera namngivna mottagare, och inte för intern spridning eller externt offentliggörande. Det kan gälla dokument, rapporter, kontrakt, finansiella och personliga data, utredningar, stämningar, kreativa verk, immateriell egendom eller nya affärsplaner eller produkter. Informationen kan förekomma i många former (digitala, fysiska osv.).
- > Det är ett brott mot sekretessen att diskutera konfidentiell information offentligt eller att utan tillstånd dela kund- eller företagsinformation med tredje part (till exempel media eller en konkurrent). Det kan också utgöra ett brott mot gällande antitrustlagar.
- > Anställda med åtkomst till särskilt känslig information (finanser, personal, juridik, produktutveckling, insiderinformation om andra företag osv.) måste hantera denna konfidentiellt även gentemot kollegor, och bör söka juridisk rådgivning innan sådan information lämnas ut till tredje part. I sådana fall är det viktigt att bedöma om sekretessavtal bör skrivas.
- > När vi använder sociala medier är vi medvetna om vårt ansvar gentemot företagets rykte. Vi lämnar inte ut konfidentiell eller känslig företagsinformation och respekterar våra kollegors och affärspartners rätt till privatliv.

- > Enligt Bertelsmanns One Voice Policy ska förfrågningar från media om våra företag hänvisas direkt till företagets PR-avdelningar, ledningen eller särskilt utsedda personer.

2.4

Människor och miljö

Respekt för mänskliga rättigheter och skydd av hälsa och miljö är väsentliga delar av vårt ansvar som företag.

- > Vi respekterar våra anställdas värdighet och rättigheter som individer. Det gäller även tredje part som vi har affärsförbindelser med.
- > Vi värnar om rätten till föreningsfrihet och rätten att delta i kollektivförhandlingar i enlighet med gällande lagar och förordningar. Vi fördömer tvångsarbete och barnarbete och alla former av exploatering och diskriminering, och följer alltid alla gällande lagar.
- > Vi strävar efter miljömässigt ansvarsfulla inköp och miljömedveten användning av naturresurser (energi, vatten, material och mark) då vi tillverkar och distribuerar produkter och utför våra tjänster.
- > Vi tillhandahåller en sund och säker arbetsplats för våra anställda genom att följa alla tillämpliga arbetsmiljölagar och -standarder. Företagets chefer i synnerhet måste se till att lämpliga rutiner och skydd gällande hälsa och säkerhet finns på plats så att tillämpliga lagar och ledningsstandarder alltid efterlevs.

Det är en väsentlig del av vår företagskultur att tillförsäkra rättvisa arbetsvillkor.

- > Vi följer lagstadgade krav på skydd av rättvisa arbetsvillkor, inklusive sådana som reglerar lön, arbetstid och integritet.

2.4.1 Mänskliga rättigheter, hälsa och miljö

2.4.2 Rättvisa arbetsvillkor

3

Hjälp att fatta beslut

Om du någonsin känner dig osäker på om en viss handling eller ett visst beslut uppfyller kraven i Code of Conduct kan du svara på följande frågor.

- > Är min handling eller mitt beslut lagligt och förenligt med företagets policyer?
- > Kan jag fatta ett opartiskt beslut som ligger i företagets bästa intressen och som inte påverkas av motstridiga personliga intressen?
- > Kan jag fatta beslutet med gott samvete?
- > Skulle jag känna mig lugn om min handling eller mitt beslut offentliggjordes? Skulle mitt beslut godkännas vid en noggrann granskning?
- > Är jag säker på att min handling eller mitt beslut inte kommer att skada företagets rykte?

Om du enkelt kan svara ja på alla frågorna är din handling eller ditt beslut troligen lämpligt. Om du känner dig det minsta tveksam om ditt svar på någon av frågorna ska du avvakta tills du har rådfrågat en av våra experter. I nästa avsnitt får du veta vilka resurser du kan vända dig till.

4

Kontaktpersoner vid frågor om Code of Conduct

På Bertelsmann står dörren alltid öppen om du behöver råd, vill diskutera eventuella missförhållanden eller har förslag på hur vi kan förbättra efterlevnaden av Code of Conduct.

Många problem i samband med uppförande på arbetsplatsen kan lösas genom att man diskuterar saken på ett konstruktivt sätt med berörda personer eller ber lokala kontaktpersoner om hjälp. Andra frågor, till exempel sådana som gäller olagliga affärsmetoder, kan vara bäst att diskutera med någon utanför din lokala miljö.

Vedergällning mot anställda som i god tro tar upp misstänkta missförhållanden är förbjudet (se 2.1.2 "Frihet att säga sin mening utan rädsla för vedergällning"). Anställda som utsätts för vedergällning ska kontakta Bertelsmanns avdelning för integritet och efterlevnad.

Följande resurser finns tillgängliga för både anställda och tredje part.



4.1

I din omedelbara arbetsmiljö

Du kan kontakta en person i din omedelbara arbetsmiljö för att diskutera frågor i samband med Code of Conduct eller anmäla överträdelser, till exempel:

- > Din närmaste chef
- > Ledningen på företaget
- > Personal-, juridik-, finans- eller revisionsavdelningen eller din personalrepresentant om sådan finns.

En lista över personer som du kan kontakta på olika dotterbolag till Bertelsmann finns online på www.integrity.bertelsmann.com.



4.2

Bertelsmann Corporate Center

Om du inte känner att du kan ta upp problemet lokalt, eller om dina frågor lokalt inte har lett till någon lösning, kan du även kontakta lämplig avdelning på Bertelsmann Corporate Center, och i synnerhet avdelningen för integritet och efterlevnad. Ett viktigt ansvarsområde inom Bertelsmanns avdelning för integritet och efterlevnad är att svara på frågor om Code of Conduct och att se till att anmälningar om missförhållanden utreds. Utredningar genomförs med största möjliga hänsyn till sekretessen och i enlighet med dataskyddskrav.

Integritet och efterlevnad (Integrity & Compliance)

Tyskland:

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

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

USA:

Telefon +1 212 782-10 57

Fax +1 212 782-10 59

integrity@bertelsmann.com

www.integrity.bertelsmann.com

Revision

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

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

audit@bertelsmann.com

Personal

Telefon +49 (0) 52 41-80-41 800

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

corporateHR@bertelsmann.com

Juridik

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

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

legal@bertelsmann.com

Juridik – antitrust

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

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

antitrust@bertelsmann.com

Postadress för alla dessa avdelningar är:

Bertelsmann SE & Co. KGaA

Carl-Bertelsmann-Straße 270

33311 Gütersloh

Tyskland

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

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

www.bertelsmann.com



4.3

Webbsystemet

Du kan också anmäla allvarliga överträdelser av Code of Conduct, särskilt olagliga affärsmetoder, via webbsystemet. Systemet finns på flera språk och ger möjlighet till en konfidentiell och specialkrypterad säker dialog med Bertelsmanns avdelning för integritet och efterlevnad.

www.reportconcerns.com



4.4

Ombudsman

Du kan också kontakta en extern ombudsman som utsetts av Bertelsmann. Ombudsmannen har till uppgift att tillhandahålla en neutral och oberoende kanal för personer som söker konfidentiell vägledning i frågor som rör misstänkta överträdelser av Code of Conduct, särskilt olagliga affärsmetoder. Ombudsmannen hanterar all kommunikation med dem som söker hjälp helt konfidentiellt, och lämnar inte ut konfidentiell kommunikation, inklusive identiteten på den person som kontaktat ombudsmannen, utan dennes tillstånd.

Alla ombudsmän talar engelska. Du kan kommunicera skriftligen på valfritt språk. Om du vill ha mer information om tillgängliga språk kan du gå till www.integrity.bertelsmann.com.

Ombudsmannen för Europa, Afrika, Asien och Australien (ligger i Tyskland)

ombuds@discussconcerns.com

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

Avgiftsfria telefonnummer: 0800-664 7879 (endast från Tyskland)

Ombudsmannen för Nord- och Sydamerika (ligger i USA)

ombuds2@discussconcerns.com

Tel. +1 646-981-0753

Avgiftsfria telefonnummer: 877-278-0303 (endast från USA)

Index

A

Affärspartners 6–7, 11, 17, 30
Agenter 17
Anmälningar 40
Annonsering 23, 28
Antitrust 20, 30, 40
Antitrustlagar 20, 20, 30
Användning av arbetsmaterial
15
Arbetsmaterial 15
Arbetsvillkor 33
Att tala fritt 12
Avdelningen för integritet och
efterlevnad 7, 38, 40, 41

B

Balansräkningsmanipulation
26
Barnarbete 33
Bedrägeri 15, 28
Bestickning 19
Bidrag 19
Bojkott 20

C

Chefer 7, 11, 12, 33
Corporate Center 40

D

Dataskydd 25, 40
Dataskyddstjänsteman 25
Digital information 29
Diskriminering 13, 33

E

Efterlevnad av lagen 6–7, 11,
17, 18, 20, 23, 25, 33
Ekonomiskt handelsförbud 17
Ekonomisk integritet 26
Etniskt ursprung 13
Exploatering 33
Exportkontroll 17

F

Finansiell rapportering 26
Frågor 12, 38, 40
Funktionshinder 13
Föreningsfrihet 33
Företagets egendom 15, 29
Förskingring 15
Försäljning 20, 28
Föräldrastatus 13

G

Graviditet 13
Gästfrihet 19

H

Handelsförbud 17
Hantering av information
23, 27
Hot 29
Hälsa 21, 25, 33

I

Illojala konkurrensmetoder 20
Immateriell egendom 15, 24,
29, 30
Importkontroll 17
Individuella rättigheter 33
Informationstekniksäkerhet 29
Insiderhandel 27
Insiderinformation 27, 30
Integritet 23, 25, 30, 33
Intressekonflikter 14

J

Journalistiskt oberoende 23
Juridisk rådgivning 11, 18, 20,
25, 27, 30, 38, 39, 40

K

Kapitalrörelser 17
Kollektivförhandlingar 33
Konkurrenslagstiftning 20
Konsult 17
Kontakter 7, 11, 12, 36–43
Korruption 19
Kön 13

L

Leverantörer 17, 20
Licenser 18
Lika möjligheter 13
Lösenord 29

M

Marknadsföring 28
Medias oberoende 23
Miljö 6, 33
Mobbning 13
Muta 19
Myndighet 18
Myndighetsorgan 18
Myndighetsrelationer 18
Mänskliga rättigheter 33

N

Nationalitet 13

O

Offentlig tjänsteman 19
Offentligt uttalande 30
Ombudsman 42
One Voice Policy 31

P

Penningtvätt 15
Personliga data 25, 29
Politisk lobbyverksamhet 18
Prisöverenskommelser 20
Produktsäkerhet 21
Public relations 30

R

Redaktionellt oberoende 23
Registrering 26
Regler för handel 17
Religion 13
Respekt 13
Rättvis konkurrens 20
Rättvisa arbetsvillkor 33

S

Sekreteress 25, 30, 40, 41, 42
Sexuell läggning 13
Skattebedrägeri 15
Sociala medier 30
Sponsorskap 19
Stöld 15, 29
Säkerhet 21, 29, 33

T

Terrorismfinansiering 17
Tillgångar 15, 26
Tillsynsorgan 18
Trakasserier 13
Tredje part 16, 17, 30, 33, 38
Tvångsarbete 33

U

Uppdelning av redaktionellt
innehåll och kommersiell
annonsering 23
Upphovsrätt 24, 29
Uttalanden om produkter och
tjänster 28

V

Vedergällning 7, 12

Vilseledande information 28

Värdepapper 27

W

Webbssystem 41

Å

Ålder 13

Tyskland:

Bertelsmann SE & Co. KGaA | Integrity & Compliance
Carl-Bertelsmann-Straße 270 | 33311 Gütersloh
Telefon +49 (0) 52 41-80-421 01 | Fax +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 | Fax +1 212 782-10 59
integrity@bertelsmann.com | www.integrity.bertelsmann.com

Publicerat: April 2013

Den senaste versionen av Code of Conduct liksom uppdateringar och övrig information om integritet och efterlevnad på Bertelsmann finns på www.integrity.bertelsmann.com.

