



RTL Group

Code of Conduct

Código de Conduta



Índice

1.0	Prefácio	4
2.0	Princípios	6
2.1	Requisitos básicos	8
2.1.1	Conformidade com a lei	9
2.1.2	Liberdade para denunciar	10
2.1.3	Respeito e confiança mútuos	11
2.1.4	Conflitos de interesses	12
2.1.5	Proteção dos ativos da empresa	13
2.2	Responsabilidade corporativa	14
2.2.1	Direitos humanos	15
2.2.2	Condições de trabalho justas e saudáveis	16
2.2.3	Meio ambiente e proteção do clima	17
2.3	Parceiros de negócios e terceiros	18
2.3.1	Negociações com parceiros de negócios	19
2.3.2	Anticorrupção e anti suborno	21
2.3.3	Competição justa	22
2.3.4	Relações governamentais e regulatórias	23
2.3.5	Segurança do produto	24



2.4	Conteúdo, informação e finanças	26
2.4.1	Relatórios independentes e responsabilidade de conteúdo	27
2.4.2	Proteção da propriedade intelectual	28
2.4.3	Privacidade e proteção de dados	29
2.4.4	Integridade financeira	31
2.4.5	Informações privilegiadas	32
2.4.6	Declarações sobre produtos e serviços	33
2.4.7	Utilização e segurança da tecnologia da informação	34
2.4.8	Confidencialidade e comunicação	35
3.0	Guia para tomada de decisões	36
4.0	Comunicando preocupações e denunciando violações	40
4.1	Contactos no seu ambiente de trabalho local	44
4.2	Contactos no RTL Group Corporate Center	45
4.3	Sistema de comunicação (Sistema Speakup)	46
4.4	Ombudsperson (Ouvidor)	47
4.5	Obrigação de relatar violações de compliance significativas	48
5.0	Outras informações	50
	Impressão	52

1.0

Prefácio

Prezados colegas,

Responsabilidade corporativa e integridade são elementos essenciais da cultura corporativa do RTL Group. Aspiramos ser comercialmente bem-sucedidos em conformidade com todas as normas e regulamentos internos e externos.

Para nós, da Comissão Executiva, a compliance é uma prioridade. E para isso, necessitamos do seu apoio. Só podemos garantir uma compliance abrangente trabalhando juntos. Enquanto membros da Comissão Executiva, estamos cientes da nossa função de modelo nesta matéria.

As relações entre os nossos funcionários e com os nossos parceiros de negócios são caracterizadas pelo respeito e confiança mútuos. Não aceitamos quaisquer violações da lei, sendo o assédio ou a discriminação proibidos.

Este Code of Conduct descreve os padrões para as nossas atividades comerciais, inclui um guia para a tomada de decisões difíceis e fornece uma visão geral das pessoas de contacto que estão disponíveis para responder a perguntas e com quem levantar preocupações.



Thomas Rabe
Diretor Executivo do RTL Group
e Diretor Executivo e Presi-
dente do Conselho Executivo
da Bertelsmann Management
SE



Björn Bauer
Diretor Financeiro do
RTL Group

Todos do RTL Group - Conselho de Administração, Comissão Executiva, funcionários a todos os níveis - somos obrigados a cumprir os princípios definidos neste Código.

No RTL Group, valorizamos muito a liberdade empresarial e confiamos que os nossos funcionários sabem utilizar essa liberdade com responsabilidade. A abordagem franca de potenciais problemas é muito bem-vinda. É responsabilidade de todos os diretores estarem abertos a discussões sobre as práticas da empresa, o ambiente de trabalho, a sua própria conduta ou a conduta de outros funcionários.

Se tiver um problema ou se aperceber de uma situação problemática, haverá sempre alguém que poderá ajudá-lo, localmente ou por meio de canais alternativos, descritos neste Code of Conduct.

Agradecemos o seu contributo para a cultura de compliance no RTL Group através da sua conduta pessoal.

Comité Executivo do RTL Group

R T L

2.0

Princípios



2.1

Requisitos básicos

2.1.1

Conformidade com a lei

Cumprimos todas as leis e regulamentos locais, nacionais e internacionais aplicáveis, onde quer que façamos negócios.

- A compliance com todas as leis e regulamentos aplicáveis é uma questão natural para nós e extremamente importante para o sucesso das nossas empresas em todo o mundo. Qualquer violação de leis ou regulamentos pode ter consequências graves para a empresa e os seus funcionários, como condenações criminais, ações disciplinares, multas e danos à reputação.
- Investigamos todas as denúncias de má conduta. As violações são interrompidas e tomadas todas as medidas adequadas.
- Gerentes (funcionários com orçamento ou responsabilidades pessoais), em particular, devem estar familiarizados com as leis, regulamentos e políticas corporativas fundamentais que são relevantes para as suas áreas de responsabilidade.
- Em determinados países, indústrias ou mercados, bem como com determinados parceiros de negócio, podem existir estatutos mais rígidos do que os descritos neste Code of Conduct. Nesses casos, os funcionários devem aplicar a norma mais rígida.
- Se houver qualquer dúvida se uma decisão é legalmente válida, o departamento jurídico relevante ou outra pessoa apropriada enumerada na seção 4 ("Comunicando preocupações e denunciando violações") deve ser consultado para obter assistência e esclarecimento.

2.1.2

Liberdade para denunciar

Encorajamos os nossos funcionários a falarem livremente e sem medo de retaliação. É proibida a retaliação contra indivíduos que levantam questões de boa fé sobre a ocorrência de má conduta na empresa.

- Ser capaz de denunciar livremente ajuda a prevenir condutas indevidas e a detetá-las e corrigi-las, caso ocorram. Encorajamos o pensamento crítico e imaginativo e valorizamos um ambiente de trabalho franco, onde todos os funcionários possam abordar os seus supervisores ou os quadros de administração superior para comunicar problemas ou expressar críticas sem quaisquer preocupações. Os diretores incentivam o diálogo franco, apoiam os seus funcionários e resolvem as preocupações dos mesmos de forma justa e imparcial.
- Não serão toleradas intimidações ou retaliações contra funcionários que, de boa-fé, relatarem condutas indevidas, suspeitas ou reais. "De boa-fé" significa que um indivíduo acredita que o que afirma é verdade, independentemente de uma investigação subsequente provar ou não que a comunicação é verdadeira.
- A realização de uma denúncia deliberadamente falsa sobre uma má conduta com o objetivo de acusar intencional e falsamente outra pessoa constitui uma violação de Compliance e resultará na tomada de medidas adequadas.
- Se os funcionários se sentirem desconfortáveis ao expor questões a uma pessoa de contato em seu ambiente de trabalho local, ou se isso for ineficaz, são incentivados a entrar em contato com uma das pessoas enumeradas na seção 4 ("Comunicando preocupações e denunciando violações").

2.1.3

Respeito e confiança mútuos

Tratamos uns aos outros com respeito e confiança mútuos e não toleramos assédio ou discriminação.

- Cada indivíduo deve ser tratado com justiça, respeito e dignidade. Estamos comprometidos com a diversidade, inclusão e oportunidades iguais e incentivamos um ambiente de trabalho respeitoso e tolerante no qual o valor único de cada um é reconhecido. Não são toleradas quaisquer formas de assédio sexual, discriminação, racismo, bullying, abuso de poder, intimidação, ameaças ou qualquer outra forma de assédio.
- Não permitimos qualquer discriminação com base na raça, origem nacional ou étnica, género, identidade ou expressão de género, orientação sexual, gravidez, estado civil ou parental, idade, deficiência, religião ou crença ou qualquer outra característica especificada nas leis antidiscriminação aplicáveis ou na política da empresa.



2.1.4

Conflitos de interesses

Divulgamos conflitos de interesses reais ou potenciais e os resolvemos o mais rápido possível.

- Em nosso trabalho diário, podemos nos deparar com situações em que uma decisão de negócios que atenda aos melhores interesses da empresa concorra com nossos interesses pessoais.
- Um conflito de interesses pode dificultar a tomada de decisões imparciais que atendam aos melhores interesses da empresa.
- Funcionários com um conflito de interesses potencial ou real devem divulgá-lo rapidamente ao seu supervisor ou administração da sua empresa para resolução imediata.



Mais informações podem ser encontradas na RTL Group Anti-corruption & Integrity policy.



2.1.5

Proteção dos ativos da empresa

Tratamos a propriedade da empresa e outros ativos da empresa com responsabilidade.

- Tratamos os ativos da empresa de todos os tipos, como produtos, materiais de trabalho, equipamentos de TI ou propriedade intelectual, com cuidado e responsabilidade.
- Os ativos da empresa são utilizados para os fins comerciais pretendidos e não para fins pessoais injustificados ou impróprios.
- Todas as formas de fraude, peculato, roubo, apropriação indevida ou evasão fiscal são proibidas, independentemente de serem afetados os ativos da empresa ou de terceiros.

2.2

Respon- sabilidade corporativa

2.2.1

Direitos humanos

Estamos comprometidos com os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos e do Pacto Global das Nações Unidas. Da mesma forma, esperamos que os nossos fornecedores e parceiros de negócios partilhem e se comprometam com estes valores.

- Respeitamos os direitos humanos, os direitos individuais e a dignidade dos funcionários e de todos os terceiros.
- O direito de liberdade de associação e de estabelecer negociações coletivas faz parte da nossa identidade.
- Trabalho forçado ou infantil, todas as formas de escravidão moderna e tráfico humano, e qualquer forma de exploração são proibidos no RTL Group, e nós cumprimos rigorosamente as leis aplicáveis.

2.2.2

Condições de trabalho justas e saudáveis

Garantimos condições de trabalho justas e um ambiente de trabalho seguro e saudável como parte integrante de nossa cultura empresarial.

- Cumprimos os regulamentos que garantem condições de trabalho justas, incluindo aqueles que regulamentam a remuneração, o horário de trabalho e a privacidade.
- Os nossos sistemas de remuneração são consistentes e transparentes. Asseguram uma remuneração que reflete o mercado, a função e o desempenho, ao mesmo tempo que consideram condições específicas do negócio.
- Cumprimos todas as leis e padrões de saúde e segurança aplicáveis e oferecemos um local de trabalho saudável e seguro aos nossos funcionários.

2.2.3

Meio ambiente e proteção do clima

Proteger o meio ambiente e o clima é parte essencial de nossa responsabilidade corporativa.

- Cumprimos todos os regulamentos ambientais aplicáveis e as nossas diretrizes ambientais internas, por exemplo, em relação à proteção climática e aquisição de papel.
- Esforçamo-nos por aumentar a nossa eficiência de recursos e energia na produção e distribuição dos nossos produtos e serviços, para minimizar os impactos negativos sobre o meio ambiente e alcançar a neutralidade climática até 2030.
- Adquirimos e utilizamos recursos como energia e água de forma responsável.



2.3

Parceiros de negócios e terceiros

2.3.1

Negociações com parceiros de negócios

Agimos com integridade nas nossas relações com os outros e esperamos que os nossos parceiros de negócios obedeçam à lei.

- Os nossos parceiros de negócios (como clientes, fornecedores, agentes e consultores) esperam poder contar com o RTL Group como um parceiro de negócios que cumpre a lei. Isso também exige que estejamos bem informados sobre as nossas obrigações contratuais para com os nossos parceiros de negócios.
- Verificamos cuidadosamente a identidade e integridade de potenciais parceiros de negócios (diligência devida). Se, neste processo, ou posteriormente no curso da colaboração, descobrirmos que o parceiro de negócios está envolvido em práticas comerciais inadequadas ou ilegais, consultamos imediatamente o departamento de Compliance.
- Tomamos decisões de aquisição justas e imparciais com base em critérios objetivos como qualidade, preço, serviço, fiabilidade, disponibilidade, desempenho técnico, cumprimento do contrato, eficiência de recursos e energia e impacto ambiental.
- Tomamos medidas adequadas para garantir que as transações com terceiros não violem os embargos económicos atuais, listas de sanções ou regulamentos de comércio, controlos de importação ou exportação ou regulamentos para a prevenção do financiamento do terrorismo.
- Cumprimos as nossas obrigações em matéria de prevenção do branqueamento de capitais e minimizamos o risco geral de branqueamento de capitais através da realização de diligências adequadas relativamente a terceiros.



Para obter mais informações, consulte a RTL Group Policy on Foreign Trade Law Compliance.



2.3.2

Anticorrupção e anti suborno

Condenamos todas as formas de corrupção e suborno.

- Não toleramos a oferta ou aceitação de suborno, sob qualquer forma, seja para ou de funcionários públicos ou parceiros de negócios.
- Presentes e hospitalidade são permitidos sob certas condições, desde que estejam associados a medidas promocionais ou tenham como objetivo fomentar relações comerciais ou apresentar produtos ou serviços.
- Essas vantagens só podem ser concedidas ou aceites se servirem uma finalidade comercial legítima e não se destinam a ser uma compensação em troca de uma vantagem ilegal ou imprópria. A vantagem não deve ter um valor excessivamente elevado e não deve exceder os limites da prática comercial habitual ou o padrão de vida normal do destinatário. Ao aceitar ou oferecer presentes ou entretenimento, as regras internas, em particular os requisitos de aprovação, devem ser observados.
- Doações e atividades de patrocínio são geralmente permitidas, mas não devem ser usadas para obter uma vantagem comercial ilegal. Não ocultamos quaisquer benefícios ou vantagens que possam levar a riscos de corrupção.



Para obter mais informações, consulte a RTL Group Anti-corruption & Integrity policy e as RTL Group Guidelines on Donations, Sponsoring & Memberships.

2.3.3

Competição justa

Estamos comprometidos com o princípio da competição justa. Cumprimos as leis anti-trust e de concorrência aplicáveis e consultamos o departamento Legal do RTL Group sobre questões anti-trust e de concorrência.

- Em praticamente todos os países, a legislação proíbe as relações ou acordos com concorrentes, fornecedores, distribuidores ou comerciantes que possam interferir na concorrência do mercado. Estas leis aplicam-se a uma ampla gama de atividades, incluindo fixação de preços, alocação de clientes ou territórios de vendas entre concorrentes, boicotes anticompetitivos e outros métodos desleais de concorrência.
- Acabamos, de imediato, com qualquer infração.



Para obter mais informações, consulte a RTL Group Antitrust law compliance policy.

2.3.4

Relações governamentais e regulatórias

Mantemos relações adequadas e legalmente irrepreensíveis com todas as autoridades governamentais e regulamentares.

- As relações comerciais com entidades governamentais estão frequentemente sujeitas a requisitos particularmente rigorosos. Em todas as nossas negociações com autoridades e funcionários governamentais e regulamentares temos uma conduta honesta e transparente e cumprimos as leis aplicáveis e as nossas normas internas. As negociações com entidades governamentais podem ocorrer, por exemplo, no curso normal dos negócios (obtenção de licenças ou aprovações necessárias ou celebração de contratos), durante o envolvimento em lobby político ou ao responder a solicitações ou inquéritos governamentais ou regulamentares (incluindo intimações, investigações, e procedimentos legais).
- Em caso de inquéritos governamentais de qualquer tipo, a administração da empresa e o departamento jurídico relevante devem ser contatados de imediato.
- Se for necessária uma licença oficial (seja para a entidade ou para um funcionário), não conduzimos nenhuma atividade comercial na respectiva área de negócios até obtermos a referida licença. Se uma licença for revogada ou expirar (incluindo os períodos de carência aplicáveis, se houver), interromperemos a atividade comercial até que seja reemitida.
- Não oferecemos presentes a funcionários públicos. Limitamos os convites a funcionários públicos à hospitalidade de baixo custo e obtemos a orientação e as aprovações necessárias com antecedência.



Para obter mais informações, consulte a RTL Group Anti-corruption & Integrity policy.

2.3.5

Segurança do produto

Desenvolvemos e produzimos produtos seguros para os nossos clientes.

- Temos o compromisso de fornecer aos nossos clientes produtos seguros e de elevada qualidade.
- Os nossos produtos não devem conter defeitos ou características inseguras que possam ter efeitos adversos sobre a saúde ou a propriedade.

[Voltar ao menu principal →](#)



2.4

Conteúdo, informação e finanças

2.4.1

Relatórios independentes e responsabilidade de conteúdo

Respeitamos a independência editorial e jornalística e estamos cientes da nossa responsabilidade em relação ao conteúdo que produzimos e distribuímos.

- A independência editorial e jornalística é a base das nossas atividades de publicação, reportagem e transmissão em meios de comunicação digitais, de radiodifusão e televisão.
- Estamos cientes de que, enquanto empresa de comunicação, podemos influenciar a opinião pública e lidarmos com essa responsabilidade com cuidado. Estamos comprometidos com a verdade e com o mais elevado grau de transparência nas nossas denúncias.
- Podemos alegar o privilégio do denunciante em se recusar a dar testemunho ou fornecer informações para proteger as nossas fontes a qualquer momento, desde que tal privilégio esteja previsto na legislação local.
- Não exercemos influência interna sobre reportagens jornalísticas de notícias e não cedemos a pressões políticas ou económicas externas.
- Não permitimos que vantagens de terceiros, como descontos para membros da imprensa, influenciem nosso trabalho jornalístico.
- Cumprimos as regras existentes em relação à separação de conteúdo editorial e publicidade comercial.
- A administração, em particular, não interfere na tomada de decisões editoriais nem restringe a independência da nossa equipa editorial.
- A equipa jornalística editorial está comprometida com o respeito pela privacidade e com o tratamento preciso e responsável das informações, opiniões e imagens.
- Atribuímos grande importância à proteção de crianças e jovens na nossa produção e distribuição de conteúdo e cumprimos as restrições pertinentes.
- O conteúdo ficcional e o conteúdo destinado a fins de entretenimento também podem influenciar a opinião pública. Reconhecemos essa responsabilidade e encaramo-la com cuidado.

2.4.2

Proteção da propriedade intelectual

Respeitamos e protegemos todas as formas de propriedade intelectual e de conteúdos protegidos.

- Na qualidade de uma empresa de comunicação, a proteção da propriedade intelectual assume particular importância nos nossos negócios.
- A propriedade intelectual protegida inclui qualquer produto resultante da mente humana, independentemente do seu valor comercial. Isso inclui, mas não se limita a, obras literárias e jornalísticas, música, filmes, programas de TV, obras visuais e software e seus componentes. A propriedade intelectual está protegida por leis relevantes (direitos autorais, marcas comerciais ou patentes) ou como segredo comercial.
- A violação da propriedade intelectual inclui, mas não está limitada a, exibição, distribuição ou desempenho de material protegido por direitos autorais sem permissão e a criação não autorizada e distribuição de cópias de propriedade intelectual protegida.

2.4.3

Privacidade e proteção de dados

Recolhemos, retemos, tratamos e transmitimos dados e informações pessoais em conformidade com as leis e políticas aplicáveis.

- Quando recolhemos, retemos, tratamos ou transmitimos dados pessoais (como nomes, endereços, números de telefone, datas de nascimento, informações de saúde) referentes a funcionários, clientes ou terceiros, fazemo-lo, com muito cuidado e estrita confidencialidade e em conformidade com as leis e políticas aplicáveis.
- Os funcionários envolvidos na recolha, retenção, tratamento ou transmissão de dados pessoais recebem aconselhamento e apoio dos departamentos jurídicos e responsáveis pela proteção de dados relevantes.



2.4.4

Integridade financeira

Conduzimos os nossos negócios e gerimos a manutenção de registo e relatórios financeiros de forma adequada e com transparência.

- Todas as transações e registo relacionados com o nosso negócio devem ser mantidos de forma precisa e adequada. Todas as transações, ativos e passivos devem ser devidamente documentados e registados de acordo com o Manual de Relatórios Financeiros do RTL Group e os requisitos legais.
- A manutenção de registo adequada exige elevados padrões de precisão, integridade e responsabilidade em todas as negociações comerciais.
- As contas financeiras, documentos, contratos e outras informações empresariais não deverão conter entradas incorretas ou enganadoras.
- Cumprimos com as regulamentações fiscais e cumprimos com as nossas obrigações fiscais. Para qualquer dúvida, consulte o departamento para assuntos fiscais do RTL Group.



Para obter mais informações, consulte as RTL Group Tax Guidelines.

2.4.5

Informações privilegiadas

Cumprimos as leis de comércio interno aplicáveis e a política da empresa com relação a informações privilegiadas sobre os nossos próprios negócios ou outros.

- A lei proíbe o uso de informações privilegiadas ao negociar valores mobiliários ou outros instrumentos financeiros negociáveis, bem como a divulgação de informações privilegiadas a terceiros para tais fins.
- Informações privilegiadas são informações sobre qualquer circunstância não conhecida publicamente que, se tornada pública, poderia influenciar significativamente o preço ou o mercado de quaisquer títulos ou instrumentos financeiros afins. Exemplos de tais circunstâncias incluem ganhos maiores/menores, contratos importantes, planos de fusão ou aquisição de uma empresa, novos produtos importantes ou mudanças significativas de pessoal na administração da empresa.
- O âmbito dos regulamentos sobre informações privilegiadas pode variar de país para país. Os funcionários que enfrentam estas situação devem procurar orientação e apoio do departamento jurídico responsável.



Para obter mais informações, consulte a RTL Group Policy on prohibition of insider dealing and market abuse + handling Inside Information.

2.4.6

Declarações sobre produtos e serviços

Nas ações de marketing e ao anunciar nossos produtos e serviços, não fazemos declarações intencionalmente enganosas ou falsas.

- As nossas declarações sobre os nossos produtos e serviços são sempre verdadeiras.
- Informações enganosas ou falsas sobre os produtos ou serviços podem prejudicar tanto os nossos clientes como a nossa reputação. Isto viola os nossos princípios e é proibido.



2.4.7

Utilização e segurança da tecnologia da informação

Fazemos uma utilização comercial adequada da tecnologia da informação no local de trabalho e ajudamos a proteger os sistemas e equipamentos contra ameaças e abusos internos e externos.

- Na nossa rotina diária utilizamos as tecnologias de informação e processamos dados regularmente. Isso requer práticas de segurança (proteção por senha, tecnologia aprovada e licenciado de software) para proteger a propriedade intelectual e os dados pessoais. Ignorar as práticas de segurança adequadas pode levar a consequências graves, como perda de dados, roubo de dados pessoais ou violação de direitos autorais.
- Como as informações digitais podem ser distribuídas rapidamente e são facilmente replicadas e praticamente indestrutíveis, tomamos cuidado com o conteúdo de quaisquer e-mails, mensagens de voz gravadas, anexos ou informações transferidas que recebemos ou enviamos.
- Comprometemo-nos a usar os sistemas de TI fornecidos pela empresa para fins comerciais legítimos e não para uso pessoal inadequado ou impróprio.

2.4.8

Confidencialidade e comunicação

Protegemos a informação confidencial contra a divulgação e uso não autorizados. Protegemos a reputação da nossa empresa nas nossas declarações públicas.

- Informações confidenciais são informações não públicas destinadas apenas a destinatários específicos, não para divulgação interna ou externa. Podem envolver registos, relatórios, contratos, dados financeiros e pessoais, investigações, disputas, documentos judiciais, trabalho criativo, propriedade intelectual ou planos relacionados a negócios ou produtos.
- Discutir informações confidenciais em locais públicos ou envolver-se na partilha não autorizado de informações da empresa ou do cliente com terceiros constitui uma violação das obrigações de confidencialidade e pode constituir uma violação das leis anti-trust aplicáveis.
- Em particular, funcionários com acesso a informações especialmente sensíveis (incluindo informações relacionadas às áreas de finanças, recursos humanos, representação de funcionários, jurídico, fusões e aquisições, comunicações corporativas, desenvolvimento corporativo e informações privilegiadas sobre outras empresas) devem respeitar estrito sigilo, mesmo com colegas.
- Quando utilizamos os meios de comunicação social temos consciência da nossa responsabilidade para com a reputação da empresa. Não partilhamos informações confidenciais ou sigilosas da empresa e respeitamos a privacidade de nossos colegas e parceiros de negócios.
- Cumprimos com a One Voice Policy e encaminhamos imediatamente as perguntas dos meios de comunicação ao departamento de Corporate Communications ou à assessoria de imprensa responsável.
- Os funcionários do RTL Group recebem informações abrangentes, transparentes e atualizadas sobre a empresa, de acordo com nossas regras de confidencialidade.



Para obter mais informações, consulte as Speaking with one voice – Guidelines for making public statements.

3.0

Guia de

tomada de

decisão





3.0

Guia para tomada de decisões

Se não tiver certeza se uma determinada ação ou decisão está em conformidade com os requisitos do Code of Conduct, coloque a si mesmo as seguintes questões.

Se conseguir responder sim, com convicção, a cada uma destas questões, a sua ação ou decisão é, provavelmente, adequada. Se tiver alguma dúvida em relação a alguma dessas questões, deverá consultar uma das pessoas de contacto listadas na próxima seção.

**Até onde sei, levei
em consideração
todos os fatores
relevantes e os
considerei cuida-
dosamente?**

**Posso presumir
que minha decisão
está em confor-
midade com os
requisitos legais e
internos?**

**Consigo tomar uma
decisão imparcial
que sirva para o
melhor interesse
da empresa e seja
livre de qualquer
conflito de interes-
se pessoal?**

**Consigo tomar
uma decisão com a
consciência limpa?**

**Eu poderia facil-
mente defender
minha decisão
perante terceiros?**



4.0 Comunican- do preocu- pações e denuncian- do violações





4.0

Comunicando preocupações e denunciando violações

As preocupações sobre a conduta no local de trabalho muitas vezes podem ser resolvidas, levantando-as de forma construtiva com as pessoas diretamente envolvidas ou buscando ajuda de pessoas de contato locais. Outras questões, como práticas comerciais ilegais, podem ser mais bem tratadas de forma confidencial com alguém fora do seu ambiente local.

É proibida a retaliação contra funcionários que levantam questões de boa-fé sobre conduta indevida suspeita ou real (consulte 2.1.2 “Liberdade para denunciar”). Ao investigar denúncias de conduta indevida, os direitos de todos os envolvidos são protegidos e as decisões sobre medidas disciplinares são tomadas de forma justa, adequada, confidencial e transparente.

Os seguintes recursos estão disponíveis tanto para funcionários como para terceiros.

[Voltar ao menu principal →](#)



4.1

Contactos no seu ambiente de trabalho local

Pode entrar em contacto com uma pessoa do seu ambiente de trabalho local para discutir questões relacionadas com o Code of Conduct, ou para relatar violações do mesmo, ou das normas orientadoras de compliance; por exemplo:

- O seu superior hierárquico
- A administração sénior da sua empresa
- O seu Diretor de Compliance local ou Gerente de Compliance
- Os departamentos de Human Resources, Legal, Finance ou Audit,
- ou, se aplicável, representantes de seus funcionários.

Encontra uma listagem de pessoas a serem contatadas para cada subsidiária do RTL Group na Intranet do RTL Group.

4.2

Contactos no RTL Group Corporate Center

Se não se sentir à vontade para abordar a sua preocupação localmente, ou se isso não tiver sido eficaz, também pode entrar em contato com o departamento responsável no RTL Group Corporate Center, em particular o departamento de Compliance. A sua preocupação será tratada com o maior respeito possível, com confidencialidade, e em conformidade com todos os requisitos de proteção de dados aplicáveis. Todos os comunicados de suspeitas de violações de compliance serão investigados.

Compliance
Alemanha
Telefone +49 221 456 56620
compliance@rtl.com

Endereços para esses departamentos:
Alemanha
RTL Group GmbH
Picassoplatz 1
50679 Cologne

Human Resources
Luxemburgo
Tel.: +352 2486 2050

Legal
Luxemburgo
Tel.: +352 2486 5081

Luxemburgo
RTL Group S.A.
43, boulevard Pierre Frieden
L-1543 Luxemburgo

4.3

Sistema de comunicação (Sistema Speakup)

Também pode relatar violações substanciais contra o Code of Conduct, particularmente práticas comerciais ilegais, usando um sistema de comunicação. O sistema está disponível em vários idiomas e acessível por telefone ou internet. Permite um diálogo confidencial com o departamento de Compliance do RTL Group, protegido por criptografia especial e anônimo, se desejado.

rtl.com/speakup



4.4

Ombudsperson (Ouvidor)

Também pode contactar um ombudsperson indicado pelo RTL Group. A função da ouvidoria é fornecer uma pessoa de contacto neutra e independente para os inquiridores que buscam orientação e apoio para comunicar e resolver quaisquer suspeitas de violações substanciais contra o Code of Conduct. O ombudsperson mantém todas as comunicações com aqueles que buscam ajuda, em estrita confidencialidade, e não divulga qualquer conteúdo das comunicações, ou a identidade do investigador, a menos que tenha permissão explícita para o efeito.

Ombudsperson para a Europa, África, Ásia e Austrália (localizado na Alemanha)

ombuds@discussconcerns.com

Tel. +49 (0) 32-2111 23 39

Ligaçāo gratuita (somente da Alemanha):
0800-664 7879

Ombudsperson para a América do Norte e Sul
(localizado nos EUA)

ombuds2@discussconcerns.com

Telefone +1 646-981-0753

Ligaçāo gratuita (somente dos EUA):
877-278-0303



Annette Parsch, Ombudsperson



Dina Jansenson, Ombudsperson

4.5

Obrigação de relatar violações de compliance significativas

Em geral, uma violação de compliance é considerada significativa, e as evidências ou suspeitas devem ser relatadas, se puderem causar danos financeiros ou de reputação significativos à empresa.

Os gerentes e funcionários cuja função ou posição os considere particularmente responsáveis por garantir a compliance são obrigados a relatar evidências específicas ou suspeitas de uma violação de compliance significativa imediatamente ao departamento de Compliance. Todos os outros funcionários são incentivados a fazer o mesmo.

Isso inclui:

- Atos fraudulentos, como corrupção, fraude, desfalque, roubo ou apropriação indevida
- Violações da lei antitruste ou da lei que regulamenta o comércio externo;
- Violações dos direitos humanos, assédio sexual ou violações das leis anti-discriminação

- Violações que podem resultar em ação por um órgão regulador ou de aplicação da lei (como um regulador ou um Ministério Público).

Se não tiver a certeza de uma situação específica se uma violação de compliance deve ser relatada, consulte o departamento de Compliance.



Para obter mais informações, consulte a RTL Group Reporting and handling of significant compliance incidents policy.



5.0

Outras in-
formações

O Code of Conduct não pode responder a todas as questões que podem surgir no decorrer do seu trabalho no RTL Group. Portanto, as regras gerais do Code of Conduct são ainda especificadas nas normas orientadoras empresariais do RTL Group.

Mais informações sobre o Code of Conduct e Compliance do RTL Group podem ser encontradas em rtl.com/compliance.

Os Bertelsmann Essentials podem ser encontrados em www.bertelsmann.com/company/essentials/essentials/.

O departamento de Compliance do RTL Group está disponível para perguntas por telefone ou e-mail:

compliance@rtl.com

Tel.: +49 221 456 56620

Impressão

RTL Group GmbH
Compliance
Picassoplatz 1
50679 Cologne
Telefone +49 221 456 56620
compliance@rtl.com
rtl.com/compliance