



Code of Conduct

O Código de conduta do RTL Group



Índice

1.0	Prefácio	4	2.4	Conteúdo, informação e finanças	26
2.0	Princípios	6	2.4.1	Relatórios independentes e responsabilidade de conteúdo	27
2.1	Requisitos básicos	8	2.4.2	Proteção da propriedade intelectual	28
2.1.1	Conformidade com a lei	9	2.4.3	Privacidade e proteção de dados	29
2.1.2	Liberdade para denunciar	10	2.4.4	Integridade financeira	31
2.1.3	Respeito mútuo e confiança	11	2.4.5	Informações privilegiadas	32
2.1.4	Conflitos de interesse	12	2.4.6	Declarações sobre produtos e serviços	33
2.1.5	Proteção dos ativos da empresa	13	2.4.7	Uso e segurança da tecnologia da informação	34
2.2	Responsabilidade corporativa	14	2.4.8	Confidencialidade e comunicação	35
2.2.1	Direitos humanos	15	3.0	Guia para tomada de decisões	36
2.2.2	Condições de trabalho justas e saudáveis	16	4.0	Comunicando preocupações e denunciando violações	40
2.2.3	Meio ambiente e proteção do clima	17	4.1	Contatos em seu ambiente de trabalho local	44
2.3	Parceiros de negócios e terceiros	18	4.2	Contatos no RTL Group Corporate Centre	45
2.3.1	Negociações com parceiros de negócios	19	4.3	Sistema de comunicação ("Sistema Speakup")	46
2.3.2	Anticorrupção e antissuborno	21	4.4	Ombudsperson (ouvidor)	47
2.3.3	Competição justa	22	4.5	Obrigações de relatar violações de compliance significativas	48
2.3.4	Relações governamentais e regulatórias	23	5.0	Outras informações	50
2.3.5	Segurança do produto	24		Impressão	52

1.0 Prefácio



Thomas Rabe
Diretor Executivo do
RTL Group e Diretor Executivo
e Presidente do Conselho
Executivo da Bertelsmann
Management SE



Björn Bauer
Diretor Financeiro do
RTL Group

Prezados colegas,

Responsabilidade empresarial 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, precisamos do seu apoio. Só podemos garantir uma compliance abrangente trabalhando juntos. Como membros da Comissão Executiva, estamos cientes da nossa função de modelo nesta matéria.

As relações entre nossos funcionários e com nossos parceiros de negócios são definidas pelo respeito e confiança mútuos. Não toleramos violações da lei e o assédio ou a discriminação, são proibidos.

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

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

No RTL Group, valorizamos muito a liberdade empresarial e confiamos em que nossos funcionários usem essa liberdade com responsabilidade. Abordar abertamente problemas potenciais é expressamente bem-vindo. É responsabilidade de todos os gerentes estarem abertos a discussões sobre as práticas da empresa, o ambiente de trabalho, sua própria conduta ou a conduta de outros funcionários.

Se você tiver um problema ou perceber um problema, sempre haverá alguém que poderá ajudá-lo - localmente ou por meio de canais alternativos, descritos neste Código de Conduta.

Agradecemos por contribuir para a cultura de compliance no RTL Group por meio de sua conduta pessoal.

Comitê Executivo do RTL Group

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 conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis é uma questão natural para nós e extremamente importante para o sucesso de nossas empresas em todo o mundo. Qualquer violação de leis ou regulamentos pode ter consequências graves para a empresa e seus funcionários, como condenações criminais, ações disciplinares, multas e danos à reputação.
- Investigamos todas as denúncias de má conduta. As violações são interrompidas e as medidas adequadas são tomadas.
- Gerentes (funcionários com orçamento ou responsabilidades pessoais), em particular, devem estar familiarizados com as leis, regulamentos e políticas corporativas fundamentais que são relevantes para suas áreas de responsabilidade.
- Em países, indústrias ou mercados específicos, bem como com parceiros comerciais específicos, podem existir regras mais rígidas do que as descritas neste Código de Conduta. 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 listada na seção 4 ("Levantando preocupações e relatando violações") deve ser consultado para obter assistência e esclarecimento.

2.1.2

Liberdade para denunciar

Encorajamos os nossos colaboradores 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 a má conduta, e a detectá-la e corrigi-la, caso ela ocorra. Encorajamos o pensamento crítico e imaginativo e valorizamos um ambiente de trabalho aberto, onde os funcionários possam abordar seus supervisores ou alta administração para comunicar problemas ou expressar críticas sem quaisquer preocupações. Os gerentes incentivam o diálogo aberto, apoiam seus funcionários e tratam de suas preocupações de maneira justa e imparcial.
- Intimidação ou retaliação contra funcionários que denunciam uma conduta imprópria suspeita ou real de boa-fé não será tolerada. “De boa-fé” significa que um indivíduo acredita que o que afirma é verdade, independentemente de uma investigação subsequente provar ou não que o relato é verdadeiro.
- Fazer conscientemente uma denúncia falsa de conduta imprópria com o objetivo de acusar intencionalmente 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, eles são incentivados a entrar em contato com uma das pessoas listadas na seção 4 (“Levantando preocupações e denúncia de violações”).

2.1.3

Respeito mútuo e confiança

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

- Todo 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. Assédio sexual, discriminação, racismo, bullying, abuso de poder, intimidação, ameaças ou qualquer outra forma de assédio não são tolerados.
- Não permitimos discriminação com base em raça, origem nacional ou étnica, gênero, identidade ou expressão de gênero, 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 interesse

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 para o seu supervisor ou à alta administração de sua empresa para resolução imediata.



Mais informações podem ser encontradas na RTL Group Anti-Corruption and 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 usados para os fins comerciais pretendidos e não para fins pessoais irracionais ou impróprios.
- Todas as formas de fraude, peculato, roubo, apropriação indébita ou sonegação fiscal são proibidas, independentemente de os ativos da empresa ou de terceiros serem afetados.

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 nossos fornecedores e parceiros de negócios compartilhem e se comprometam com esses 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 negociações coletivas faz parte da nossa identidade na Bertelsmann.
- 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

Garantir condições de trabalho justas e um ambiente de trabalho seguro e saudável é parte integrante de nossa cultura corporativa.

- Cumprimos os regulamentos que garantem condições de trabalho justas, incluindo aqueles que regulamentam a remuneração, o horário de trabalho e a privacidade.
- Cumprimos todas as leis e padrões de saúde e segurança aplicáveis e oferecemos um local de trabalho saudável e seguro para nossos funcionários.
- 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.

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 nossas diretrizes ambientais internas, por exemplo, em relação à proteção do clima e aquisição de papel.
- Adquirimos e usamos recursos como energia e água de forma responsável.
- Nós nos esforçamos para aumentar nossa eficiência de recursos e energia na produção e distribuição de nossos produtos e serviços, para minimizar os impactos negativos sobre o meio ambiente e alcançar a neutralidade climática até 2030.



2.3

Parceiros de negócios e terceiros

2.3.1

Negociações com parceiros de negócios

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

- 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 nossas obrigações contratuais para com 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, confiabilidade, 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 econômicos atuais, listas de sanções ou regulamentos de comércio, controles de importação ou exportação ou regulamentos para a prevenção do financiamento do terrorismo.
- Cumprimos nossas obrigações em relação à prevenção da lavagem de dinheiro e minimizamos o risco geral de lavagem de dinheiro conduzindo a diligência devida adequada de terceiros.



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



2.3.2

Anticorrupção e antissuborno

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 aceitas se servirem a 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 alto 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 observadas.
- 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 Anticorruption & Integrity policy e as RTL Group Guidelines on Donations, Sponsoring & Memberships.

2.3.3

Competição justa

Estamos comprometidos com o princípio da concorrência justa. Cumprimos as leis anti-truste e de concorrência aplicáveis e consultamos o departamento jurídico do RTL Group sobre questões antitruste 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. Essas leis se aplicam 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 com qualquer infração sem demora.



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 regulatórias.

- Relações de negócio com entidades governamentais estão frequentemente sujeitas a requisitos particularmente severos. Em todas as nossas negociações com autoridades e funcionários governamentais e reguladores, temos uma conduta honesta e transparente e cumprimos as leis aplicáveis e 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 regulatórios (incluindo intimações, investigações, e procedimentos legais).
- 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.
- Em caso de inquéritos governamentais de qualquer tipo, a alta administração da empresa e o departamento jurídico relevante devem ser contatados imediatamente.
- 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 essa licença. Se uma licença for revogada ou expirar (incluindo os períodos de carência aplicáveis, se houver), interromperemos a atividade comercial até que seja reemitida.



Para obter mais informações, consulte a RTL Group Anticorruption & Integrity policy.

2.3.5

Segurança do produto

Desenvolvemos e produzimos produtos seguros para nossos clientes.

- Temos o compromisso de fornecer aos nossos clientes produtos seguros e de alta qualidade.
- Nossos produtos não devem conter defeitos ou características inseguras que possam ter efeitos adversos à saúde ou 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 de nossa responsabilidade em relação ao conteúdo que produzimos e distribuimos.

- Independência editorial e jornalística é a base de nossas atividades de publicação, reportagem e transmissão em mídia digital, rádio e televisão.
- Estamos cientes de que, como empresa de mídia, podemos influenciar a opinião pública e lidamos com essa responsabilidade com cuidado. Estamos comprometidos com a verdade e com o mais alto grau de transparência em nossas denúncias.
- Podemos citar o privilégio do denunciante em se recusar a dar testemunho ou fornecer informações para proteger nossas fontes a qualquer momento, desde que tal privilégio exista de acordo com a legislação local.
- Não exercemos influência interna sobre reportagens jornalísticas de notícias e não cedemos à influência política ou econômica externa.
- 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 alta administração, em particular, não interfere na tomada de decisões editoriais nem restringe a independência de nossa equipe editorial.
- A equipe jornalística editorial está comprometida com o respeito à privacidade e com o tratamento preciso e responsável das informações, opiniões e imagens.
- Atribuímos grande importância à proteção de crianças e jovens em nossa produção e distribuição de conteúdo e cumprimos as restrições pertinentes.
- O conteúdo fictício e o conteúdo destinado a fins de entretenimento também podem influenciar a opinião pública. Reconhecemos essa responsabilidade e a tratamos com cuidado.

2.4.2

Proteção da propriedade intelectual

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

- Como uma empresa de mídia, a proteção da propriedade intelectual é de particular importância para nossos negócios.
- Propriedade intelectual protegida inclui quaisquer produtos da mente humana, independentemente de 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 é 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

Coletamos, retemos, processamos e transmitimos dados e informações pessoais em conformidade com as leis e políticas aplicáveis.

- Quando coletamos, retemos, processamos ou transmitimos dados pessoais (como nomes, endereços, números de telefone, datas de nascimento, informações de saúde) relacionados a funcionários, clientes ou terceiros, o fazemos assim, com muito cuidado e estrita confidencialidade e em conformidade com as leis e políticas aplicáveis.
- Os funcionários envolvidos na coleta, retenção, processamento 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 nossos negócios e gerenciamos a manutenção de registros e relatórios financeiros de forma adequada e com transparência.

- Todas as transações e registros relacionados ao nosso negócio devem ser mantidos de forma precisa e adequada. Todas as transações, ativos e passivos devem ser devidamente documentados e registrados de acordo com o Manual de Relatórios Financeiros do RTL Group e os requisitos legais.
- A manutenção de registros adequada exige altos padrões de precisão, integridade e responsabilidade em todas as negociações comerciais.
- Contas financeiras, documentos, contratos e outras informações da empresa podem não incluir intencionalmente entradas incorretas ou enganosas.
- Cumprimos as regulamentações fiscais e cumprimos nossas obrigações fiscais. Para qualquer dúvida, consulte o departamento de Impostos 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 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.
- O escopo dos regulamentos sobre informações privilegiadas pode variar de país para país. Os funcionários que enfrentam tal situação devem buscar orientação e apoio do departamento jurídico pertinente.
- 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 semelhantes. 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.



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

Ao fazer marketing e anunciar nossos produtos e serviços, não fazemos declarações intencionalmente enganosas ou falsas.

- Sempre fazemos declarações verdadeiras sobre nossos produtos e serviços.
- Informações enganosas ou falsas sobre produtos ou serviços podem prejudicar nossos clientes, bem como nossa reputação. Isto viola os nossos princípios e é proibido.



2.4.7

Uso e segurança da tecnologia da informação

Fazemos uso comercial adequado 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 baixadas que recebemos ou enviamos.
- Comprometemo-nos a usar os sistemas de TI fornecidos pela empresa para fins comerciais legítimos e não para uso pessoal irracional 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 divulgação externa. Elas podem envolver registros, relatórios, contratos, dados financeiros e pessoais, investigações, disputas, registros judiciais, trabalho criativo, propriedade intelectual ou planos relacionados a negócios ou produtos.
- Discutir informações confidenciais em locais públicos ou envolver-se no compartilhamento 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 antitruste 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 usamos os meios de comunicação social temos consciência da nossa responsabilidade para com a reputação da empresa. Não compartilhamos informações confidenciais ou sigilosas da empresa e respeitamos a privacidade de nossos colegas e parceiros de negócios.
- Cumprimos a One Voice Policy e encaminhamos imediatamente as perguntas da mídia às 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 sobre confidencialidade.



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

3.0

Guia para tomada de decisões



3.0

Guia para tomada de decisões

Se você não tiver certeza se uma determinada ação ou decisão está em conformidade com os requisitos do Código de Conduta, pergunte a si mesmo as seguintes questões.

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

Até onde sei, levei em consideração todos os fatores relevantes e os considerei cuidadosamente?

Posso presumir que minha decisão está em conformidade 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 interesse pessoal?

Consigo tomar uma decisão com a consciência limpa?

Eu poderia facilmente 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 má conduta suspeita ou real (consulte 2.1.2 “Liberdade para denunciar”). Ao investigar denúncias de má conduta, 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 colaboradores como para terceiros.



4.1

Contatos em seu ambiente de trabalho local

Você pode entrar em contato com uma pessoa em seu ambiente de trabalho local para discutir questões relacionadas ao Código de Conduta ou para relatar violações do Código de Conduta ou das diretrizes de compliance; por exemplo:

- O seu superior
- A administração sênior da sua empresa
- Seu Diretor de Compliance local ou Gerente de Compliance,
- Os departamentos de Recursos Humanos, Jurídico, Financeiro ou Auditoria,
- ou, se aplicável, seus representantes de funcionários.

Você pode encontrar uma lista de pessoas a serem contatadas para cada subsidiária da RTL Group na Intranet do RTL Group.

4.2

Contatos no RTL Group Corporate Centre

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

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

Recursos humanos
Luxemburgo
Telefone: +352 2486 2050

Jurídico
Luxemburgo
Telefone: +352 2486 5081

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

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

4.3

Sistema de comunicação ("Sistema Speakup")

Você também pode relatar violações substanciais contra o Código de Conduta, particularmente práticas comerciais ilegais, usando um sistema de comunicação. O sistema está disponível em vários idiomas e acessível por telefone ou internet. Ele permite um diálogo confidencial com o departamento de Compliance do RTL Group, protegido por criptografia especial e anônimo, se desejado.

rtl.com/speakup

[Voltar ao menu principal](#) →

4.4

Ombudsperson (ouvidor)

Você também pode contatar um ombudsperson indicado pelo RTL Group. A função da ouvidoria é fornecer uma pessoa de contato neutra e independente para os inquiridores que buscam orientação e apoio para comunicar e resolver quaisquer suspeitas de violações substanciais contra o Código de Conduta. O ombudsperson mantém todas as comunicações com aqueles que buscam assistência em estrita confidencialidade e não divulga qualquer conteúdo das comunicações ou a identidade do inquiridor, a menos que tenha permissão explícita para fazê-lo.

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

[E-mail: ombuds@discussconcerns.com](mailto:ombuds@discussconcerns.com)

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

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



Annette Parsch, Ombudsperson

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

ombuds2@discussconcerns.com

Telefone +1 646-981-0753

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



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 causardanos 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 indébita
- Violações da lei antitruste ou lei de comércio exterior
- Violações dos direitos humanos, assédio sexual ou violações das leis antidiscriminação

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

Se você não tiver certeza em 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 informações

O Código de Conduta não pode responder a todas as questões que podem surgir no decorrer do seu trabalho no RTL Group. Portanto, as regras gerais do Código de Conduta são ainda especificadas nas diretrizes corporativas do RTL Group para todo o grupo.

Mais informações sobre o Código de Conduta 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

Telefone: +49 221 456 56620

Impressão

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