



Code of Conduct

Il Codice di condotta dell'RTL Group



Contenuti

1.0	Introduzione	4	2.4	Contenuto, informazioni e finanza	26
2.0	Principi	6	2.4.1	Informazione indipendente e responsabilità dei contenuti	27
2.1	Requisiti base	8	2.4.2	Tutela della proprietà intellettuale	28
2.1.1	Conformità alla legge	9	2.4.3	Tutela e riservatezza dei dati	29
2.1.2	Libertà di espressione	10	2.4.4	Integrità finanziaria	31
2.1.3	Fiducia e rispetto reciproci	11	2.4.5	Insider trading	32
2.1.4	Conflitti d'interesse	12	2.4.6	Dichiarazioni relative a prodotti e servizi	33
2.1.5	Tutela del patrimonio dell'azienda	13	2.4.7	Gestione e sicurezza delle tecnologie informatiche	34
2.2	Responsabilità aziendale	14	2.4.8	Riservatezza e pubbliche relazioni	35
2.2.1	Diritti umani	15	3.0	Guida alla formulazione di decisioni	36
2.2.2	Condizioni di lavoro eque e salutarie	16	3.0	Guida alla formulazione di decisioni	38
2.2.3	Tutela dell'ambiente e del clima	17	4.0	Sollevare dubbi e riferire violazioni	40
2.3	Partner commerciali e terzi	18	4.0	Sollevare dubbi e riferire violazioni	42
2.3.1	Interazione con partner commerciali	19	4.1	Contatti nel proprio ambiente di lavoro	44
2.3.2	Lotta a corruzione e concussione	21	4.2	Contatti nell'RTL Group Corporate Centre	45
2.3.3	Concorrenza leale	22	4.3	Sistema Speakup	46
2.3.4	Rapporti con amministrazioni pubbliche ed enti regolatori	23	4.4	Ombudsperson (Difensore civico)	47
2.3.5	Sicurezza dei prodotti	24	4.5	Obbligo di riferire significative violazioni della Compliance	48
			5.0	Maggiori informazioni	50
				Stampa	52

1.0

Introduzione



Thomas Rabe
CEO di RTL Group e CEO e
Presidente di Bertelsmann del
Consiglio Amministrativo di
Bertelsmann Management SE



Elmar Heggen
COO e Vice CEO di RTL Group



Björn Bauer
CEO di RTL Group

Cari colleghi,

Responsabilità d'impresa e integrità sono elementi essenziali della cultura aziendale di RTL Group. Puntiamo ad avere successo, nel rispetto di tutte le norme e le disposizioni interne ed esterne.

Per noi, membri del Consiglio Direttivo, la Compliance è una priorità. Ed è per questo che abbiamo bisogno del vostro sostegno. Soltando lavorando insieme possiamo garantire il rispetto della compliance in ogni situazione. In qualità di membri del Consiglio Direttivo, siamo pienamente consapevoli della nostra funzione come modello di riferimento a tale riguardo.

I rapporti tra i nostri dipendenti, così come con i nostri partner commerciali, sono definiti da rispetto e fiducia reciproca. Non tolleriamo violazioni delle leggi e molestie o discriminazioni di qualsiasi genere sono vietate.

Il Code of Conduct descrive una serie di standard per le nostre attività commerciali, è una guida utile per prendere decisioni difficili e fornisce una panoramica degli interlocutori disponibili a rispondere alle vostre domande e cui sottoporre le vostre perplessità.

Tutti noi dell'RTL Group, ovvero Consiglio di Amministrazione, Consiglio Direttivo e dipendenti di qualsiasi livello, siamo tenuti ad aderire ai principi del codice.

In RTL Group la libertà d'impresa è estremamente importante e abbiamo fiducia che i nostri dipendenti utilizzino questa libertà con grande responsabilità. Apprezziamo in particolare che si affronti apertamente qualsiasi potenziale problema. È responsabilità di ogni manager l'apertura al dialogo su tematiche riguardanti le procedure aziendali, l'ambiente di lavoro, la propria condotta o quella degli altri dipendenti.

Nel caso in cui riteniate vi sia un problema, troverete sempre qualcuno in grado di aiutarvi, a livello locale o attraverso i canali alternativi descritti nel Code of Conduct.

Vi ringraziamo per il contributo dato alla cultura della Compliance di RTL Group attraverso la vostra condotta personale.

Il Consiglio Direttivo di RTL Group

R T L

2.0

Principi



2.1

Requisiti base

2.1.1

Conformità alla legge

Siamo conformi a tutte le norme, leggi e regolamenti locali, nazionali ed internazionali applicabili, ovunque operiamo.

- La conformità a tutte le norme e regolamenti applicabili è una cosa ovvia per noi e di fondamentale importanza per il successo di tutte le nostre aziende nel mondo. La violazione di norme e disposizioni di legge può avere gravi conseguenze sull'azienda e sui suoi dipendenti quali condanne penali, azioni disciplinari, ammende e danni di reputazione.
- Indaghiamo su tutti i casi di cattiva condotta che vengono riportati. Le violazioni vengono bloccate e vengono adottate misure appropriate.
- I manager (dipendenti con responsabilità a livello di budget o del personale) in particolare sono tenuti a conoscere le norme di legge fondamentali, le disposizioni e i regolamenti aziendali rilevanti per i rispettivi ambiti di responsabilità.
- In alcuni paesi, settori industriali o mercati, ovvero nel quadro delle relazioni con determinati partner commerciali, possono essere in vigore regole più restrittive rispetto a quelle illustrate nel presente Code of Conduct. In tali casi, i dipendenti dovranno applicare la norma più severa.
- Ove sussistano dei dubbi circa la correttezza giuridica di una decisione, si prega di richiedere assistenza e chiarimenti a un esperto legale interno o ad un soggetto tra quelli indicati nella sezione 4 ("Sollevare dubbi e riferire violazioni").

2.1.2

Libertà di espressione

Incoraggiamo i dipendenti ad esprimersi liberamente e senza timore di atti di ritorsione. Sono vietati atti di ritorsione ai danni di chi segnala in buona fede dei casi di condotta scorretta verificatisi all'interno dell'azienda.

- Potersi esprimere liberamente aiuta a prevenire i comportamenti scorretti e, ove necessario, a individuarli e correggerli. Attribuiamo perciò grande importanza al mantenimento di un clima di lavoro aperto e che consenta ai dipendenti di rivolgersi ai superiori o alla dirigenza per evidenziare possibili criticità o esprimere dubbi senza timori. Ai manager è affidata la responsabilità di incentivare un dialogo aperto, di appoggiare i propri dipendenti e di affrontare in modo equo e imparziale le preoccupazioni da costoro espresse.
 - Non va tollerato alcun atto di intimidazione o ritorsione ai danni di dipendenti che, in buona fede, segnalano dei casi di condotta scorretta, sia questa sospetta o effettiva.
- Segnalare "in buona fede" un caso di condotta scorretta significa che colui che nutre un dubbio è convinto che questo corrisponda al vero, a prescindere dall'esito dei successivi accertamenti.
- Riferire di un caso di cattiva condotta, consapevoli di riferire il falso e con l'intento di accusare intenzionalmente e falsamente un'altra persona costituisce una violazione della Compliance e comporterà l'adozione degli opportuni provvedimenti.
 - Qualora un dipendente nutra un dubbio ma non se la senta di rivolgersi a un interlocutore del proprio ambiente di lavoro o qualora la sua segnalazione non abbia prodotto effetti, lo invitiamo a rivolgersi a una delle persone indicate nella sezione 4 ("Sollevare dubbi e riferire violazioni").

2.1.3

Fiducia e rispetto reciproci

Intratteniamo rapporti interpersonali improntati al rispetto e alla fiducia reciproci e non tolleriamo nessuna forma di molestia o discriminazione.

- Ciascun individuo ha diritto a un trattamento equo, dignitoso e rispettoso. Ci impegniamo per garantire pari opportunità e promuoviamo un ambiente di lavoro tollerante e rispettoso, in cui ciascun individuo viene valorizzato per la sua unicità. Sono vietate molestie, discriminazioni, razzismo, bullismo, abuso di potere, intimidazioni, minacce o qualsiasi altra forma di molestia.
- Non tolleriamo discriminazioni basate su questioni di razza, nazionalità, etnia, genere, identità o espressione di genere, orientamento sessuale, gravidanza, stato civile o genitoriale, età, disabilità, religione o credo o altri elementi specificati dalla normativa antidiscriminatoria vigente o dalla politica aziendale.



2.1.4

Conflitti d'interesse

Segnaliamo conflitti di interessi, potenziali o concreti e cerchiamo di risolverli nel più breve tempo possibile.

- Nel quadro della nostra quotidiana attività può accadere di dover affrontare circostanze in cui una decisione che risulta essere nel migliore interesse dell'azienda si rivela in contrasto con i nostri interessi personali.
- Un conflitto di interessi rischia di impedire a un individuo di prendere decisioni imparziali in linea con gli interessi della società.
- I dipendenti coinvolti in un conflitto di interessi – reale o potenziale – devono darne segnalazione al proprio superiore o ai vertici della dirigenza affinché si possa prendere una decisione corretta in tempi rapidi.



Maggiori informazioni sono riportate nella RTL Group Anti-Corruption and Integrity policy.



2.1.5

Tutela del patrimonio dell'azienda

Utilizziamo in maniera responsabile le proprietà e gli altri beni aziendali.

- Trattiamo con estrema cura e responsabilità tutti i beni facenti parte del patrimonio aziendale quali prodotti, materiali di lavoro, attrezzature informatiche o proprietà intellettuali.
- Il patrimonio aziendale deve essere impiegato esclusivamente per le finalità a cui è stato originariamente destinato e non per fini personali irragionevoli o impropri.
- È vietata qualsiasi forma di frode, malversazione, furto, appropriazione indebita o evasione fiscale a prescindere dal fatto che riguardi il patrimonio dell'azienda o quello di terzi.

2.2

Responsabilità aziendale

2.2.1

Diritti umani

Difendiamo i principi sanciti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e nel Global Compact delle Nazioni Unite. Ci aspettiamo che anche i nostri fornitori e business partner condividano e si impegnino a difendere questi valori.

- Rispettiamo diritti umani, diritti personali e dignità dei dipendenti e di tutte le parti terze.
- Difendiamo sia il diritto alla libertà di associazione che il diritto alla contrattazione collettiva in linea con quanto stabilito dalle leggi e dai regolamenti applicabili.
- Condanniamo il lavoro forzato e minorile come pure qualsiasi forma moderna di schiavitù e di sfruttamento e osserviamo scrupolosamente le leggi applicabili.

2.2.2

Condizioni di lavoro eque e salutari

Garantire condizioni di lavoro eque in un ambiente sicuro e sano è parte integrante della nostra cultura aziendale.

- Osserviamo le disposizioni di legge tese a garantire condizioni di lavoro eque, ivi comprese le disposizioni in materia di compensazione, orari lavorativi e privacy.
- I nostri sistemi di compensazione sono sistematici e trasparenti. Assicurano remunerazioni che riflettono il mercato, funzioni e prestazioni, tenendo conto nel contempo di condizioni specifiche della nostra attività.
- A nostri dipendenti garantiamo un ambiente di lavoro sano e sicuro, in conformità alle norme in materia di sicurezza ed igiene sul luogo di lavoro.

2.2.3

Tutela dell'ambiente e del clima

La tutela dell'ambiente e del clima è parte integrante della nostra responsabilità d'impresa.

- Rispettiamo tutte le norme applicabili, esterne ed interne all'azienda, in materia ambientale, riguardanti per esempio la tutela del clima e l'approvvigionamento carta.
- Ci impegniamo ad aumentare risorse ed efficienza energetica nell'ambito della produzione e distribuzione dei nostri prodotti e servizi, per contenere il più possibile gli impatti negativi sull'ambiente con l'obiettivo di azzerarne gli effetti entro il 2030.
- Acquistiamo e utilizziamo risorse, come l'energia e l'acqua, in modo responsabile.

Climate Neutral by
2030



2.3

Partner commerciali e terzi

2.3.1

Interazione con partner commerciali

Conduciamo con integrità le trattative di affari con altri e ci aspettiamo che anche i nostri partner commerciali rispettino le leggi.

- I nostri partner commerciali (p.es. clienti, fornitori, agenti e consulenti) si aspettano di poter fare affidamento su RTL Group quale interlocutore commerciale rispettoso delle leggi. Ciò rende necessaria da parte nostra la conoscenza degli obblighi contrattuali sussistenti nei confronti dei nostri partner commerciali.
- Controlliamo accuratamente l'identità e l'integrità dei potenziali partner commerciali (due diligence). Se, nel corso di tale processo, oppure successivamente nel corso del rapporto di collaborazione, ci accorgiamo che il partner commerciale svolge attività improprie o illegali, ci rivolgiamo immediatamente al dipartimento di Compliance.
- Selezioniamo i nostri partner prendendo decisioni eque e imparziali, basate su criteri oggettivi quali qualità, prezzo, servizio, affidabilità, disponibilità, prestazioni tecniche, adempimento del contratto, efficienza in termini di risorse ed energetica e impatto sull'ambiente.
- È necessario adottare misure adeguate affinché le transazioni con terzi non violino embarghi economici in corso, elenchi di sanzioni o regolamenti commerciali, controlli sulle attività di importazione ed esportazione, né regolamenti per la prevenzione del finanziamento di attività terroristiche.
- Ci conformiamo agli obblighi volti alla prevenzione del riciclaggio di denaro e a minimizzarne il rischio generico, conducendo adeguate due diligence nei confronti di terzi.



Per maggiori informazioni, consultare la RTL Group Policy on Foreign Trade Law Compliance.

2.3.2

Lotta a corruzione e concussione

Condanniamo qualsiasi forma di corruzione e concussione.

- Non tolleriamo l'offerta o l'accettazione di tangenti, in qualsiasi forma, a o da funzionari pubblici o partner commerciali.
- Regali e ospitalità sono consentiti a determinate condizioni, purché siano associati a misure promozionali o finalizzate a favorire rapporti di collaborazione o alla presentazione di prodotti o servizi.
- Questo tipo di benefici può tuttavia essere concesso o accettato soltanto laddove serva a un fine commerciale legittimo e non sia finalizzato né all'ottenimento né alla concessione di vantaggi illegali o impropri. Il beneficio non deve avere un valore irragionevolmente elevato e non deve eccedere i limiti né di quanto previsto dalle consuetudini in uso nei rapporti commerciali, né del normale tenore di vita del destinatario. Nell'accettare od offrire regali o forme di intrattenimento, è necessario osservare le disposizioni interne, in particolare i requisiti per l'approvazione.
- Le donazioni o le sponsorizzazioni sono generalmente consentite ma non devono essere utilizzate per ottenere vantaggi economici illegali. Non nascondiamo benefici o vantaggi che potrebbero comportare rischi di corruzione.



Per maggiori informazioni, consultare la RTL Group Anti-corruption & Integrity policy e le RTL Group Guidelines on Donations, Sponsoring & Memberships.

2.3.3 Concorrenza leale

Ci impegniamo a difendere il principio della concorrenza leale. Ci conformiamo a tutte le leggi antitrust e sulla concorrenza applicabili e consultiamo il dipartimento Affari legali di RTL Group in caso di problemi in materia.

- In pressoché tutti i paesi la legge proibisce espressamente ogni forma di rapporto o intesa con concorrenti, fornitori, distributori o rivenditori che possa interferire con la libera concorrenza del mercato. Tali divieti possono talvolta riguardare un'ampia serie di attività tra cui la fissazione dei prezzi, la ripartizione tra concorrenti di clienti o aree di vendita, boicottaggi anticoncorrenziali o altre strategie di concorrenza sleale.
- Blocchiamo tempestivamente qualsiasi infrazione ai suddetti divieti.



Per maggiori informazioni, consultare la RTL Group Antitrust Law Compliance policy.

2.3.4 Rapporti con amministrazioni pubbliche ed enti regolatori

Le relazioni con le istituzioni e le amministrazioni pubbliche sono improntate ai principi dell'integrità e dell'assoluta legalità.

- Le relazioni commerciali con enti governativi sono spesso soggette a disposizioni particolarmente severe. In tutti i rapporti con le amministrazioni pubbliche e gli enti regolatori teniamo una condotta improntata all'onestà e alla trasparenza e agiamo nel rispetto delle leggi e delle disposizioni aziendali applicabili. I rapporti con le istituzioni pubbliche possono essere connessi, ad esempio, all'ordinario svolgimento dell'attività commerciale (richiesta ed ottenimento delle necessarie licenze, autorizzazioni o stipula di contratti), alla rappresentanza di interessi presso le istituzioni politiche o al dialogo con le istituzioni pubbliche in ordine a istanze di qualsiasi tipo (p.es. ordini di comparizione, accertamenti e procedimenti legali).
- Si raccomanda che chiunque venga interpellato da un ente pubblico richieda immediatamente la consulenza dei vertici della dirigenza e del consulente legale interno all'azienda.
- Qualora occorra una licenza ufficiale (per l'ente o per il dipendente), non svolgiamo nessuna attività commerciale nel rispettivo settore finché tale licenza non sarà stata concessa. Se una licenza viene revocata o scade (inclusi i periodi di tolleranza applicabili, ove applicabili), arrestiamo l'attività commerciale finché non viene nuovamente concessa.



Per maggiori informazioni, consultare la RTL Group Anti-corruption & Integrity policy.

- In generale non vanno offerti regali a funzionari pubblici. Limitiamo gli inviti a funzionari pubblici a ospitalità a basso prezzo e otteniamo anticipatamente le istruzioni e approvazioni necessarie.

2.3.5

Sicurezza dei prodotti

Concepriamo e realizziamo prodotti sicuri per i nostri clienti.

- Ci impegniamo a fornire ai nostri clienti prodotti sicuri e di alta qualità.
- Ciò significa che i nostri prodotti non devono presentare alcun difetto o caratteristica che potrebbe produrre effetti avversi sulla salute o sulle proprietà.



2.4

Contenuto, informazioni e finanza

2.4.1

Informazione indipendente e responsabilità dei contenuti

Manteniamo la nostra indipendenza a livello editoriale e giornalistico e siamo consapevoli della nostra responsabilità sui contenuti che produciamo e distribuiamo.

- L'indipendenza editoriale e giornalistica rappresenta il fondamento delle nostre attività editoriali e di informazione nonché delle nostre trasmissioni nei media digitali, radio e TV.
- Siamo consci della responsabilità che, nel nostro ruolo di azienda mediatica, siamo chiamati ad assumere nei confronti del pubblico e la affrontiamo con attenzione. Ci impegniamo a offrire verità e massima trasparenza in tutte le nostre attività d'informazione.
- Possiamo ricorrere in qualsiasi momento al privilegio del giornalista nel rifiutarci di fornire testimonianza o informazioni per proteggere le nostre fonti in qualunque momento, purché tale privilegio sia previsto ai sensi delle leggi locali.
- Non esercitiamo alcuna influenza interna sui servizi di informazione giornalistica, né cediamo a ingerenze esterne di tipo politico o economico.
- Non lasciamo che vantaggi offerti da terze parti esterne, come sconti ai membri della stampa, influenzino la nostra attività giornalistica.
- Osserviamo tutte le disposizioni esistenti in materia di separazione tra contenuto editoriale e pubblicità commerciale.
- I vertici della dirigenza si astengono da qualsiasi genere di interferenza rispetto alle decisioni editoriali e all'indipendenza del nostro personale editoriale.
- Il personale di redazione si impegna a rispettare la privacy e a trattare in modo accurato e responsabile informazioni, opinioni e immagini.
- Diamo grande importanza alla tutela dei bambini e dei giovani nell'ambito della produzione e distribuzione di contenuti e ci conformiamo alle disposizioni rilevanti in materia.
- Contenuti fittizi e finalizzati all'intrattenimento possono anche influenzare l'opinione pubblica. Siamo consapevoli di una tale responsabilità e agiamo con la massima attenzione.

2.4.2

Tutela della proprietà intellettuale

Qualsiasi forma di proprietà intellettuale e contenuto protetto merita rispetto e tutela.

- Per un'impresa che, come la nostra, opera nel settore mediatico, la tutela della proprietà intellettuale riveste una particolare importanza.
- Per proprietà intellettuale si intende qualsiasi prodotto che, indipendentemente dal suo valore commerciale, sia frutto dell'ingegno. Sono ivi incluse, a titolo meramente esemplificativo, creazioni letterarie e giornalistiche, musicali, cinematografiche, televisive, opere visive e applicazioni software e suoi componenti. La proprietà intellettuale è tutelata da norme specifiche (diritti d'autore, marchi registrati o brevetti) o dal segreto commerciale.
- La violazione della proprietà intellettuale comprende, tra l'altro, la visualizzazione, la distribuzione o l'esecuzione non autorizzata di materiali protetti da diritti d'autore e la creazione e distribuzione di esemplari non autorizzati di proprietà intellettuale protetta.

2.4.3

Tutela e riservatezza dei dati

Informazioni e dati personali vengono raccolti, archiviati, trattati e trasmessi in conformità alle normative e alle politiche in vigore.

- Nell'ambito dei processi di raccolta, archiviazione, trattamento e trasmissione di dati personali (p.es. nomi, indirizzi, numeri telefonici, date di nascita, informazioni sullo stato di salute ecc.) riguardanti dipendenti, clienti o altri soggetti terzi operiamo con la massima accuratezza e discrezione nonché nel rispetto delle normative e politiche vigenti.
- Il personale addetto ai processi di raccolta, archiviazione, trattamento o trasmissione di dati personali riceve la formazione e il supporto dai dipartimenti legali e dai responsabili della protezione dei dati.

2.4.4

Integrità finanziaria

Operiamo e gestiamo la contabilità aziendale e la rendicontazione finanziaria con integrità e trasparenza.

- Tutte le operazioni e i documenti connessi alla nostra attività aziendale devono essere trattati in modo adeguato e con la massima cura. Ogni operazione, attività e passività deve essere adeguatamente documentata e registrata in base all'RTL Group Financial Reporting Manual e alle disposizioni di legge.
- L'integrità nella tenuta delle scritture contabili presuppone l'adozione di un elevato livello di precisione, completezza e responsabilità in tutti i rapporti commerciali.
- Nei report finanziari e in documenti, contratti e altre informazioni aziendali non devono essere riportati deliberatamente dati errati o fuorvianti.
- Ci conformiamo alle norme e obblighi in materia fiscale. Per qualsiasi domanda, consultare il Dipartimento fiscale di RTL Group.



Per maggiori informazioni, consultare le RTL Group Tax Guidelines.

2.4.5

Insider trading

Ottemperiamo alla normativa in materia di insider trading e alle politiche aziendali riguardanti le informazioni privilegiate sul conto della nostra impresa o di altre imprese.

- La legge vieta sia di impiegare che di condividere con altri informazioni privilegiate contestualmente a transazioni aventi per oggetto titoli o altri strumenti finanziari.
- Per informazioni privilegiate si intendono informazioni concrete che hanno per oggetto qualsiasi circostanza che non è di pubblico dominio e che, se rese note, potrebbero incidere in modo significativo sul prezzo di titoli o strumenti finanziari simili.
- La portata delle disposizioni sull'insider trading può variare da paese a paese. I dipendenti che si trovano ad affrontare una tale situazione devono richiedere consulenza e assistenza al Dipartimento Affari Legali competente.



Per maggiori informazioni, consultare la RTL Group Policy on prohibition of insider dealing and market abuse + handling Inside Information.

2.4.6

Dichiarazioni relative a prodotti e servizi

Non viene fatto uso intenzionale di contenuti falsi o mendaci nelle attività di marketing e pubblicità per la promozione di prodotti e servizi.

- In merito ai propri prodotti e servizi, divulghiamo sempre ed esclusivamente affermazioni veritiere.
- La diffusione di informazioni fuorvianti o false in merito a prodotti o servizi può nuocere sia ai nostri clienti che alla nostra reputazione. Ciò è contrario ai nostri principi ed è perciò vietato.



2.4.7 Gestione e sicurezza delle tecnologie informatiche

Facciamo un uso conforme degli strumenti informatici sul posto di lavoro e contribuiamo alla tutela di sistemi e attrezzature da qualsiasi forma di minaccia interna ed esterna.

- Nel quadro delle nostre attività quotidiane ricorriamo regolarmente all'uso di strumenti informatici e all'elaborazione di dati. Ciò presuppone una gestione accurata/corretta delle tecnologie informatiche (protezione delle password, software muniti di licenza e della tecnologia autorizzata) che tuteli la proprietà intellettuale e i dati personali. La mancata osservanza di una gestione accorta delle tecnologie informatiche rischia di arrecare gravi conseguenze quali perdita di dati, furti di dati identificativi o violazioni del diritto d'autore.
- Data la rapidità di diffusione, la facilità di riproduzione e l'effettiva indistruttibilità delle informazioni digitali occorre prestare la massima attenzione a quanto inviato per e-mail, registrato sotto forma di voice-mail nonché a quanto scaricato o inviato in forma di allegato.
- Ci impegniamo a servirci dei sistemi informatici ai fini dell'espletamento delle finalità lavorative legittime e non per personali irragionevoli o impropri.

2.4.8 Riservatezza e pubbliche relazioni

Proteggiamo le informazioni riservate da un utilizzo improprio e da una divulgazione non autorizzata. Nel formulare dichiarazioni pubbliche difendiamo la reputazione della nostra azienda.

- Un'informazione viene definita riservata qualora sia destinata ai soli soggetti designati e non alla divulgazione interna né alla diffusione esterna. Tra le informazioni riservate figurano scritture aziendali, rendiconti, contratti, dati finanziari e personali, accertamenti, contenziosi pendenti, opere creative, proprietà intellettuali, nuovi piani d'impresa o prodotti disponibili.
- La discussione di informazioni riservate in luogo pubblico e la condivisione non autorizzata con terzi di informazioni aziendali o relative alla clientela costituiscono una violazione della riservatezza e possono integrare violazioni della normativa antitrust applicabile.
- I dipendenti che hanno accesso a informazioni sensibili (informazioni di tipo finanziario, concernenti il personale, informazioni legali, sviluppo di nuovi prodotti o informazioni privilegiate circa altre società) sono tenuti a mantenere la massima riservatezza anche nei rapporti con i colleghi.
- Nell'usufruire dei social media siamo consci della responsabilità che determiniamo rispetto alla reputazione della nostra azienda. Non condividiamo informazioni confidenziali o sensibili relative all'impresa e rispettiamo la privacy di colleghi e partner commerciali.
- Ci conformiamo alla nostra direttiva aziendale One Voice Policy e inoltriamo immediatamente qualsiasi richiesta proveniente da organi di informazione al dipartimento di Corporate Communications o all'ufficio stampa responsabile.
- Ai dipendenti di RTL Group vengono fornite informazioni esaustive, trasparenti e aggiornate sull'azienda in conformità con le nostre disposizioni in materia di riservatezza.



Per maggiori informazioni, consultare Speaking with one voice – Guidelines for making public statements.

3.0

Guida alla formula- zione di decisioni



3.0

Guida alla formulazione di decisioni

In caso di dubbi circa la conformità di una determinata azione o decisione su quanto disposto dal Code of Conduct sarà bene porsi le domande di seguito riportate.

Qualora sia possibile dare una convinta risposta positiva a ciascuno di questi quesiti è probabile che l'azione o la decisione considerata sia adeguata. Laddove invece sussistano dei dubbi in merito a uno di questi quesiti, è bene rivolgersi a uno degli interlocutori elencati nella sezione successiva.

Per quanto possibile, ho considerato e valutato tutti gli aspetti rilevanti?

Posso presumere che la mia decisione rispetti la legge e i requisiti aziendali?

So prendere una decisione imparziale, che risulti essere nel miglior interesse dell'azienda e in alcun modo dettata da interessi personali concorrenti?

So prendere la decisione in questione consapevolmente?

La decisione considerata reggerebbe a un attento esame da parte di terzi?



4.0 Sollevare dubbi e riferire violazioni



4.0

Sollevare dubbi e riferire violazioni

Spesso è possibile dissipare i dubbi e le preoccupazioni riguardanti la condotta sul posto di lavoro affrontandole in maniera costruttiva con le persone direttamente coinvolte oppure richiedendo l'assistenza degli interlocutori locali. Per quanto riguarda questioni di altro tipo, p.es. pratiche illecite, potrebbe essere più opportuno consultare qualcuno che non appartenga all'ambiente locale.

È vietato compiere qualsiasi atto di ritorsione ai danni di dipendenti che, in buona fede, esprimano dubbi circa la correttezza di una determinata azione o comportamento (cfr. 2.1.2 "Libertà di esprimersi"). Quando si indaga su un episodio di cattiva condotta, i diritti di tutti gli interessati vengono tutelati e le decisioni in merito alle misure disciplinari da adottare vengono prese in modo equo, opportuno, riservato e trasparente.

Le seguenti risorse sono a disposizione di dipendenti e terze parti.



4.1

Contatti nel proprio ambiente di lavoro

Nel vostro ambiente di lavoro potete rivolgervi a una persona per discutere questioni attinenti al Code of Conduct o alla quale segnalare eventuali violazioni dello stesso o delle linee guida sulla Compliance, p. es.:

- il vostro superiore
- i vertici della dirigenza della vostra società,
- il Compliance Officer locale o il Compliance Manager locale,
- i dipartimenti Risorse Umane, Affari Legali, Finanza, Audit,
- oppure, laddove presenti, i rappresentanti dei lavoratori.

Troverete un elenco degli interlocutori a cui rivolgervi presso le singole imprese di RTL Group nella rete Intranet di RTL Group.

4.2

Contatti nell'RTL Group Corporate Centre

Qualora si preferisca evitare di esporre dubbi e riserve a un interlocutore locale o le richieste presentate a livello locale si siano rivelate vane, ci si potrà rivolgere agli uffici competenti facenti capo all'RTL Group Corporate Center, in particolare al Dipartimento Compliance. I vostri dubbi verranno gestiti nel massimo rispetto della confidenzialità nonché in conformità con le disposizioni in materia di protezione dei dati. Tutte le segnalazioni di sospette violazioni della Compliance verranno prese in esame.

Compliance
Germania
Telefono +49 221 456 56620
compliance@rtlgroup.com

Human Resources
Lussemburgo
Telefono: +352 2486 2050

Affari Legali
Lussemburgo
Telefono: +352 2486 5092

Indirizzi per questi dipartimenti:
Germania
RTL Group GmbH
Picassoplatz 1
50679 Cologne

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

4.3

Sistema Speakup

Ai fini della segnalazione di violazioni sostanziali del Code of Conduct, in particolare di pratiche illecite, è anche possibile avvalersi di un sistema Speakup. Il sistema è disponibile in diverse lingue e accessibile tramite telefono o internet. Quest'ultimo rende possibile un dialogo riservato, sicuro grazie a uno speciale criptaggio ed eventualmente anonimo con il Dipartimento Compliance di RTL Group.

rtl.com/speakup

4.4

Ombudsperson (Difensore civico)

È possibile rivolgersi a un ombudsperson esterno designato da RTL Group. Il ruolo dell'ombudsperson consiste nell'offrire un canale neutro e indipendente a chi richiede aiuto in via confidenziale per segnalare e risolvere qualsiasi caso di sospetta violazione sostanziale del Code of Conduct. L'ombudsperson gestisce tutti i contatti con coloro i quali sono in cerca di un'assistenza in via strettamente confidenziale e non rivela i contenuti delle comunicazioni riservate (identità del richiedente inclusa) salvo previa autorizzazione del richiedente.

Ombudsperson per Europa, Africa, Asia e Australia (con sede in Germania)

ombuds@discussconcerns.com

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

Numero verde (esclusivamente dalla Germania):
0800-664 7879

Ombudsperson per Nord e Sud America (con sede negli USA)

ombuds2@discussconcerns.com

Tel. +1 646-981-0753

Numero verde (esclusivamente dagli USA):
877-278-0303



Annette Parsch, Ombudsperson



Dina Jansenson, Ombudsperson

4.5

Obbligo di riferire significative violazioni della Compliance

In linea generale, una violazione della compliance è considerata significativa ed è necessario riferirne evidenza o sospetto, se in grado danneggiare in modo significativo la situazione finanziaria o la reputazione dell'azienda.

Manager e dipendenti il cui ruolo o posizione comportino la particolare responsabilità di garantire sempre la Compliance sono tenuti a riferire tempestivamente ogni evidenza specifica o sospetto di una significativa violazione della conformità al dipartimento preposto. Si incoraggiano tutti i dipendenti a fare lo stesso.

Tra le violazioni vi sono tra l'altro:

- attività fraudolente, p.es. corruzione, frode, malversazione, furto, appropriazione indebita
- violazioni delle leggi sull'antitrust o sul commercio estero,
- violazioni di diritti umani, molestie sessuali o violazioni delle leggi contro le discriminazioni,

- violazioni che potrebbero comportare un'azione da parte dell'ente normativo o giuridico preposto (come ad esempio un'autorità di controllo o un ufficio del Pubblico Ministero).

Qualora si abbiano dei dubbi in una particolare situazione se sia necessario riferire una violazione della conformità, rivolgersi al Dipartimento Compliance.



Per maggiori informazioni consultare la RTL Group Reporting and handling of significant compliance incidents policy.



5.0

Maggiori informazioni

Il Code of Conduct non può risolvere tutti gli interrogativi che potrebbero sorgere nel corso della vostra attività lavorativa in RTL Group. Pertanto, le regole generali del Code of Conduct vengono illustrate in modo più dettagliato nelle linee guida delle aziende dell'RTL Group.

Maggiori informazioni sul Code of Conduct e su Compliance in RTL Group sono inoltre reperibili al seguente link: rtl.com/compliance.

I Bertelsmann Essentials sono contenuti in www.bertelsmann.com/company/essentials/essentials/.

Il Dipartimento Compliance dell'RTL Group è disponibile a rispondere a domande poste telefonicamente o inviate tramite e-mail a:

compliance@rtlgroup.com

Telefono: +49 221 456 56620

Stampa

RTL Group GmbH

Compliance

Picassoplatz 1

50679 Cologne

Telefono +49 221 456 56620

compliance@rtlgroup.com

rtl.com/compliance