



RTL Group

Code of Conduct

Kodeks Postępowania w koncernie

rtl.com/compliance



Spis treści

1.0	Przedmowa	4
2.0	Zasady	6
2.1	Podstawowe wymagania	8
2.1.1	Zgodność z prawem	9
2.1.2	Swoboda wypowiedzi	10
2.1.3	Wzajemny szacunek i zaufanie	11
2.1.4	Konflikt interesów	12
2.1.5	Ochrona aktywów koncernu	13
2.2	Odpowiedzialność korporacyjna	14
2.2.1	Prawa człowieka	15
2.2.2	Sprawiedliwe i bezpieczne dla zdrowia warunki pracy	16
2.2.3	Ochrona środowiska i klimatu	17
2.3	Partnerzy biznesowi i osoby trzecie	18
2.3.1	Kontakty z partnerami biznesowymi	19
2.3.2	Przeciwdziałanie korupcji i przekupstwu	21
2.3.3	Uczciwa konkurencja	22
2.3.4	Relacje z organami publicznymi i regulacyjnymi	23
2.3.5	Bezpieczeństwo produktu	24



2.4	Treści, informacje i finanse	26
2.4.1	Niezależność i własności intelektualne	27
2.4.2	Ochrona własności intelektualnej	28
2.4.3	Prywatność i ochrona danych	29
2.4.4	Uczciwość finansowa	31
2.4.5	Wykorzystanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi	32
2.4.6	Informacje dotyczące produktów lub usług	33
2.4.7	Wykorzystanie i bezpieczeństwo technologii informatycznych	34
2.4.8	Poufność i komunikacja	35
3.0	Jak podejmować decyzje	36
4.0	Zgłaszanie wątpliwości i przypadków naruszeń	40
4.1	Osoby do kontaktu w środowisku lokalnym	44
4.2	Osoby do kontaktu na poziomie RTL Group Corporate Center	45
4.3	System Speakup	46
4.4	Ombudsperson	47
4.5	Obowiązek zgłaszania istotnych przypadków naruszeń	48
5.0	Więcej informacji	50
	Wydawca	52

1.0

Przedmowa

Drodzy Współpracownicy,

Odpowiedzialność biznesowa i uczciwość to nierozłączne elementy kultury korporacyjnej RTL Group. Naszym celem jest sukces komercyjny, przy jednoczesnym poszanowaniu wszelkich wewnętrznych oraz zewnętrznych zasad i regulacji.

Dla nas, jako zarządu, przestrzeganie prawa jest priorytetem. W tym celu potrzebujemy Waszego wsparcia. Tylko wspólne działania mogą zagwarantować pełną zgodność z obowiązującymi przepisami. Jako członkowie zarządu, jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności jako osób, które powinny dawać odpowiedni przykład w tym zakresie.

Stosunki pomiędzy naszymi pracownikami oraz partnerami biznesowymi opierają się na wzajemnym szacunku i zaufaniu. Nie tolerujemy łamania prawa, a wszelkie formy molestowania i dyskryminacji są surowo zabronione.

Niniejszy Code of Conduct określa standardy naszej działalności, stanowi przewodnik w procesie podejmowania trudnych decyzji oraz zawiera listę osób, do których można zwrócić się w przypadku wszelkich pytań lub wątpliwości.



Thomas Rabe
Dyrektor Generalny RTL Group
oraz Dyrektor Generalny i
Prezes zarządu Bertelsmann
Management SE



Elmar Heggen
Prezes i Dyrektor Operacyj-
ny oraz zastępca Dyrektora
Generalnego RTL Group



Björn Bauer
Dyrektor Finansowy RTL Group

Code of Conduct obowiązuje wszystkich w RTL Group: członków Rady Dyrektorów, Zarządu oraz pracowników wszystkich szczebli.

W RTL Group przywiązujemy dużą wagę do wolności gospodarczej i wierzymy, że nasi pracownicy będą z niej korzystać w sposób odpowiedzialny. Zachęcamy do poruszania potencjalnie problematycznych kwestii w sposób otwarty. Wszyscy członkowie kadry kierowniczej muszą być otwarci na dyskusje o praktykach firmowych, środowisku pracy, własnym postępowaniu oraz postępowaniu innych pracowników.

Jeżeli spotkacie się lub dostrzeżecie problem, pamiętajcie, zawsze znajdzie się ktoś, kto może Wam pomóc – lokalnie lub za pośrednictwem kanałów alternatywnych, które opisano w niniejszym Code of Conduct.

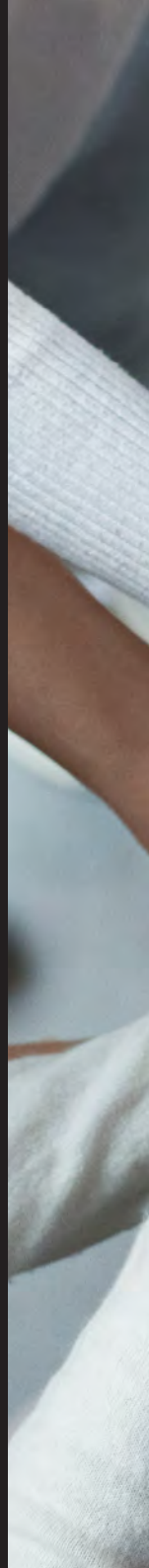
Dziękujemy Wam, że przyczyniacie się do rozwoju kultury RTL Group, w której na pierwszym miejscu stawiamy zgodność z obowiązującymi przepisami.

Zarząd RTL Group

R T L

2.0

Zasady





2.1

Podstawowe wymagania

2.1.1

Zgodność z prawem

Koncern przestrzega wszelkich właściwych przepisów lokalnych, krajowych oraz międzynarodowych w każdym regionie prowadzenia działalności.

- Zgodność z prawem i wszelkimi właściwymi przepisami i regulacjami jest dla nas sprawą oczywistą i kluczową dla zapewnienia sukcesu spółek koncernu na całym świecie. Wszelkie naruszenia prawa lub innych regulacji mogą ciągnąc za sobą dotkliwe konsekwencje zarówno dla koncernu, jak również dla jego pracowników, takie jak sankcje karne, postępowania dyscyplinarne, kary i grzywny czy szkody wizerunkowe.
- Badamy wszystkie zgłoszenia przypadków niewłaściwego postępowania. Wszelkie działania naruszające panujące zasady zostają ukrócone, przy jednoczesnym podjęciu odpowiednich środków.
- W szczególności kadra kierownicza (pracownicy odpowiedzialni za budżet lub sprawy personalne) mają obowiązek posiadać wiedzę na temat przepisów, regulacji oraz polityk korporacyjnych stanowiących podstawę funkcjonowania obszarów za które odpowiadają.
- W pewnych krajach, branżach lub na niektórych rynkach, jak również w przypadku określonych partnerów biznesowych, mogą obowiązywać bardziej rygorystyczne zasady niż te opisane w Code of Conduct. W takich przypadkach pracownicy zobowiązani są postępować zgodnie z bardziej restrykcyjnymi standardami.
- W przypadku wszelkich wątpliwości co do tego, czy dana decyzja jest zgodna z prawem, należy skonsultować się z odpowiednim działem prawnym lub inną właściwą osobą wskazaną w sekcji 4 („Zgłaszanie wątpliwości i przypadków naruszeń”) i zwrócić się z prośbą o wsparcie oraz udzielenie wyjaśnień.

2.1.2

Swoboda wypowiedzi

Zachęcamy pracowników do swobodnej wypowiedzi, bez obaw o jakiegokolwiek działania odwetowe. Zabrania się podejmowania wszelkich działań odwetowych względem pracowników, którzy w dobrej wierze zgłaszają zastrzeżenia dotyczące działań niezgodnych z obowiązującymi zasadami, do których dochodzi w koncernie.

- Możliwość swobodnej wypowiedzi przyczynia się do zapobiegania naruszeniom, wykrywania ich oraz korygowania skutków, jeżeli takie wystąpią. W Bertelsmann zachęcamy do krytycznego i kreatywnego myślenia i cenimy otwarte środowisko pracy, w którym pracownicy mogą bez obaw kierować uwagi na temat istniejących problemów do swoich przełożonych lub kierownictwa wyższego szczebla lub wyrazić głos krytyki. Kadra kierownicza zachęca do otwartego dialogu, wspiera swych pracowników oraz odnosi się do ich problemów w sposób sprawiedliwy i bezstronny.
- Zastraszanie czy działania odwetowe względem pracowników, którzy w dobrej wierze zgłaszają podejrzenia lub faktyczne przypadki działań niezgodnych z obowiązującymi zasadami, nie będą tolerowane. „W dobrej wierze” oznacza, iż dana osoba działa w przekonaniu co do prawdziwości swej oceny, bez względu na potwierdzenie lub obalenie zgłoszenia w toku dalszego postępowania.
- Świadome zgłoszenie nieprawdewego zarzutu działania niezgodnego z obowiązującymi zasadami, z intencją fałszywego oskarżenia innej osoby, stanowi naruszenie obowiązujących zasad i będzie skutkowało podjęciem odpowiednich kroków.
- W przypadku, gdy pracownicy czują się niezręcznie zgłaszając wątpliwości osobie wskazanej do kontaktu w lokalnym środowisku pracy lub w przypadku, gdy działania takie okazały się nieskuteczne, zachęca się do nawiązania kontaktu z jedną z osób wymienionych w sekcji 4 („Zgłaszanie wątpliwości i przypadków naruszeń”).

2.1.3

Wzajemny szacunek i zaufanie

Odnosimy się do siebie z wzajemnym szacunkiem i zaufaniem i nie tolerujemy molestowania ani dyskryminacji.

- Każdą osobę należy traktować w sposób sprawiedliwy, z należnym jej szacunkiem i godnością. Przykładamy dużą wagę do różnorodności, inkluzywności i zapewnienia równych szans oraz zachęcamy do tworzenia miejsca pracy opartego na szacunku i tolerancji, w którym dostrzega się wyjątkową wartość każdego człowieka. Molestowanie seksualne, dyskryminacja, rasizm, gnębienie, nadużywanie władzy, zastraszanie, groźby lub jakiegokolwiek inne formy molestowania nie są tolerowane.
- Zabrania się dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie narodowe lub etniczne, płeć, tożsamość płciową lub ekspresję płciową, orientację seksualną, ciążę, stan cywilny lub rodzicielski, wiek, posiadanie niepełnosprawności, wyznawaną religię lub przekonania bądź jakąkolwiek inną cechę określoną obowiązującymi przepisami antidyskryminacyjnymi lub polityką koncernu.



2.1.4

Konflikt interesów

Ujawniamy potencjalne lub faktyczne konflikty interesów i rozwiązujemy je w możliwie najkrótszym czasie.

- W naszej pracy możemy spotkać się z sytuacjami, w których decyzja biznesowa, która leży w najlepszym interesie koncernu, stoi w konflikcie z naszym interesem osobistym.
- Wystąpienie konfliktu interesu może utrudnić podejmowanie bezstronnych decyzji, leżących w najlepszym interesie koncernu.
- Pracownicy zmagający się z rzeczywistym lub potencjalnym konfliktem interesów są zobowiązani ujawnić go swoim przełożonym lub kadrze kierowniczej wyższego szczebla, tak aby problem został szybko rozwiązany.



Więcej informacji dostępnych jest w Wytycznych RTL Group Anti-corruption & Integrity policy.



2.1.5

Ochrona aktywów koncernu

Majątek koncernu i inne jego aktywa należy traktować w sposób odpowiedzialny.

- Wszelkiego rodzaju aktywa koncernu, takie jak produkty, materiały robocze, sprzęt IT czy własność intelektualną należy traktować z należytą ostrożnością oraz w sposób odpowiedzialny.
- Aktywa koncernu należy wykorzystywać zgodnie z ich przeznaczeniem biznesowym, a nie do nieuzasadnionych lub niewłaściwych celów prywatnych.
- Każda forma oszustwa, sprzeniewierzenia, kradzieży lub uchylania się od płacenia podatków jest zabroniona, niezależnie od tego, czy dotyczy aktywów koncernu czy aktywów osób trzecich.

2.2

Odpowie- dzialność korporacyjna

2.2.1

Prawa człowieka

Przestrzegamy zasad Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz inicjatywy ONZ Global Compact. Oczekujemy, że nasi dostawcy i partnerzy biznesowi będą również podzielać te wartości i zobowiązać się do ich przestrzegania.

- Szanujemy prawa człowieka, prawa jednostki i godność pracowników oraz wszelkich osób trzecich.
- Szanujemy prawo do wolności zrzeszania się, jak i do udziału w negocjacjach zbiorowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami.
- Praca przymusowa lub praca dzieci, wszelkie formy współczesnego niewolnictwa oraz handlu ludźmi, jak również wszelkie formy wyzysku są zabronione. W RTL Group ściśle przestrzegamy obowiązujących przepisów.

2.2.2

Sprawiedliwe i bezpieczne dla zdrowia warunki pracy

Zapewnienie sprawiedliwych warunków pracy oraz bezpiecznego środowiska pracy, które nie odbija się negatywnie na zdrowiu pracowników, jest integralną częścią naszej kultury korporacyjnej.

- Przestrzegamy przepisów zapewniających sprawiedliwe warunki pracy, w tym przepisów dotyczących wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy i prywatności.
- Nasze systemy przyznawania wynagrodzeń są spójne i transparentne. Systemy te gwarantują wysokość wynagrodzenia odpowiadającą warunkom rynkowym, pełnionej funkcji oraz osiąganym wynikom, przy jednoczesnym uwzględnieniu warunków charakterystycznych dla danej działalności.
- Przestrzegamy wszelkich obowiązujących przepisów i norm dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa oraz zapewniamy naszym pracownikom zdrowe i bezpieczne warunki panujące w miejscu pracy.

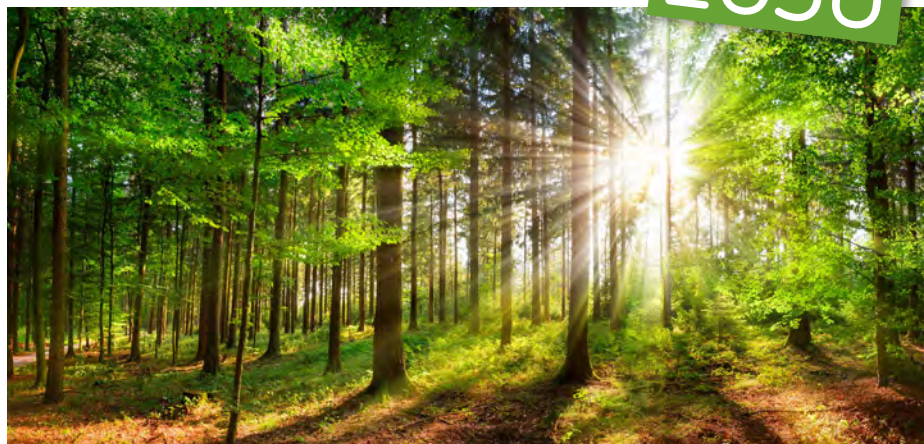
2.2.3

Ochrona środowiska i klimatu

Ochrona środowiska i klimatu jest nieodzowną częścią korporacyjnej odpowiedzialności Bertelsmann.

- Działamy zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz wewnętrznymi wytycznymi dotyczącymi ochrony środowiska, np. w zakresie ochrony klimatu i zaopatrzenia w papier.
- Dążymy do zwiększenia efektywności wykorzystania zasobów i energii w procesach produkcji i dystrybucji produktów oraz usług w celu zminimalizowania negatywnego wpływu na środowisko naturalne oraz osiągnięcia neutralności klimatycznej do roku 2030.
- Pozyskujemy i wykorzystujemy zasoby takie jak woda i energia w sposób odpowiedzialny.

Climate Neutral by
2030



2.3

Partnerzy biznesowi i osoby trzecie

2.3.1

Kontakty z partnerami biznesowymi

W naszych kontaktach z innymi podmiotami postępujemy uczciwie oraz oczekujemy od naszych partnerów biznesowych działań zgodnych z literą prawa.

- Oczekiwaniem naszych partnerów biznesowych (klientów, zleceniodawców, dostawców, pośredników i konsultantów) jest możliwość polegania na koncernie RTL Group jako na partnerze, który przestrzega prawa. Wymaga to gruntownej znajomości naszych obowiązków umownych względem partnerów biznesowych.
- Dokładnie sprawdzamy tożsamość i uczciwość potencjalnych partnerów biznesowych (due diligence). Jeżeli podczas analizy due diligence lub później, w trakcie współpracy, stwierdzimy, że partner biznesowy stosuje lub uczestniczy w niewłaściwych bądź nielegalnych praktykach biznesowych, natychmiast konsultujemy się z działem ds. Compliance.
- Podejmujemy uczciwe i bezstronne decyzje dotyczące zamówień w oparciu o obiektywne kryteria, takie jak jakość, cena, obsługa, niezawodność, dostępność, parametry techniczne, realizacja umów, efektywne wykorzystanie zasobów i energii oraz wpływ na środowisko.
- Podejmujemy odpowiednie kroki w celu zapewnienia, aby transakcje zawierane z osobami trzecimi nie naruszały obowiązujących embargó gospodarczych, sankcji lub przepisów handlowych, kontroli importu lub eksportu bądź przepisów dotyczących przeciwdziałania finansowaniu terroryzmu.
- Działamy z poszanowaniem obowiązków koncernu w zakresie zapobiegania praniu brudnych pieniędzy oraz minimalizujemy ogólne ryzyko prania brudnych pieniędzy poprzez przeprowadzanie odpowiednich badań due diligence osób trzecich.



Więcej informacji dostępnych jest w wytycznych RTL Group Policy on Foreign Trade Law Compliance.



2.3.2

Przeciwdziałanie korupcji i przekupstwu

Potępiamy wszelkie formy korupcji i łapówkarstwa.

- Nie tolerujemy oferowania ani przyjmowania łapówek w jakiegokolwiek formie – zarówno w kontaktach z urzędnikami państwowymi, jak i partnerami biznesowymi.
- Upominki i przejawy gościnności są dopuszczalne zgodnie z określonymi zasadami, pod warunkiem że dotyczą działań promocyjnych lub mają na celu budowanie relacji biznesowych bądź prezentację produktów lub usług.
- Korzyści takie mogą być udzielane lub przyjmowane wyłącznie w przypadku, gdy służą zgodnemu z prawem celowi biznesowemu oraz nie stanowią rekompensaty w zamian za niezgodną z prawem lub niewłaściwą korzyść. Przyjmowana lub wręczana korzyść nie może mieć nadmiernie wysokiej wartości ani przekraczać granic obowiązujących praktyk biznesowych bądź zwykłych standardów życia odbiorcy. W przypadku przyjmowania lub oferowania prezentów lub rozrywek należy przestrzegać przepisów wewnętrznych, w szczególności wymogów dotyczących zatwierdzania udzielenia korzyści.
- Darowizny i działania o charakterze sponsorskim są co do zasady dozwolone, aczkolwiek nie mogą być wykorzystywane w celu uzyskania bezprawnych korzyści biznesowych. Nie ukrywamy żadnych korzyści ani przywilejów, które mogłyby stwarzać ryzyko korupcji.



Więcej informacji dostępnych jest w wytycznych RTL Group Anti-corruption & Integrity policy i RTL Group Guidelines on Donations, Sponsoring & Memberships.

2.3.3

Uczciwa konkurencja

Przestrzegamy zasady uczciwej konkurencji. Przestrzegamy obowiązujących przepisów antymonopolowych oraz przepisów dotyczących konkurencji. Konsultujemy się z działem prawnym RTL Group Legal w kwestiach antymonopolowych i dotyczących konkurencji.

- Praktycznie we wszystkich krajach na całym świecie prawo zabrania nawiązywania relacji lub zawierania umów z konkurentami, dostawcami, dystrybutorami lub dealerami, które mogą zakłócić konkurencję na rynku. Przepisy te stosuje się do szerokiego katalogu działań, w tym do ustalania cen, podziału klientów lub terytoriów sprzedaży między konkurentów, bojkotów antykonkurencyjnych i innych nieuczciwych form konkurencji.
- Niezwłocznie eliminujemy wszelkie przypadki naruszeń.



Więcej informacji dostępnych jest w wytycznych RTL Group Antitrust Law Compliance.

2.3.4

Relacje z organami publicznymi i regulacyjnymi

Utrzymujemy poprawne i nienaganne pod względem prawnym relacje ze wszystkimi organami publicznymi i regulacyjnymi.

- Relacje biznesowe z organami publicznymi podlegają często szczególnie surowym wymogom. We wszystkich kontaktach z władzami i urzędnikami organów państwowych i regulacyjnych postępujemy w sposób uczciwy i transparentny oraz przestrzegamy obowiązujących przepisów prawa, a także wewnętrznych zasad koncernu. Kontakty z podmiotami publicznymi mogą wystąpić na przykład w zwykłym toku działalności (uzyskiwanie niezbędnych licencji lub zezwoleń bądź zawieranie umów), podczas prowadzenia działań o charakterze lobbingu politycznego lub w odpowiedzi na żądania bądź zapytania organów publicznych lub regulacyjnych (w tym wezwania sądowe, dochodzenia i postępowania sądowe).
- Nie oferujemy prezentów urzędnikom państwowym. Ograniczamy zaproszenia kierowane do funkcjonariuszy publicznych do świadczeń o niskiej wartości oraz z wyprzedzeniem prosimy o wymagane wytyczne postępowania i odpowiednie zgody.
- W przypadku jakichkolwiek zapytań ze strony władz, należy niezwłocznie skontaktować się z kierownictwem wyższego szczebla koncernu oraz odpowiednim działem prawnym.
- We wszelkich przypadkach, w których wymagana jest licencja udzielana przez podmiot publiczny (dla podmiotu lub dla pracownika), nie prowadzimy jakiegokolwiek działalności w danym obszarze biznesowym do momentu otrzymania licencji. W przypadku cofnięcia licencji lub w momencie jej wygaśnięcia (z uwzględnieniem obowiązujących okresów karencji, o ile występują), wszelką działalność biznesową należy wstrzymać do momentu ponownego wydania odpowiedniej licencji.



Więcej informacji dostępnych jest w wytycznych RTL Group Anticorruption & Integrity policy.

2.3.5

Bezpieczeństwo produktu

Opracowujemy i wytwarzamy produkty, które są bezpieczne dla naszych klientów.

- Prowadzimy działania z myślą o zapewnieniu naszym klientom bezpiecznych produktów wysokiej jakości.
- Nasze produkty nie mogą wykazywać wad ani zawierać jakichkolwiek niebezpiecznych elementów, które mogłyby negatywnie wpływać na zdrowie lub mienie.

[Powrót do przeglądu](#) →



2.4

Treści, informacje i finanse

2.4.1

Niezależność i własności intelektualne

Działamy z poszanowaniem niezależności redakcyjnej i dziennikarskiej oraz jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności za treści, które tworzymy i rozpowszechniamy.

- Niezależność redakcyjna i dziennikarska stanowi podstawę naszej działalności wydawniczej, dziennikarskiej i nadawczej w mediach cyfrowych, radiu i telewizji.
- Mamy świadomość, że jako koncern medialny możemy wpływać na opinię publiczną. Wynikającą z tego faktu odpowiedzialność traktujemy z należytą powagą. W działalności dziennikarskiej na pierwszym miejscu stawiamy prawdę i dążymy do możliwie największej transparentności.
- W każdej sytuacji, odmawiając składania zeznań lub udzielenia informacji w celu ochrony źródeł, możemy powołać się na tajemnicę dziennikarską, pod warunkiem, że przepisy lokalne na to pozwalają.
- Nie wywieramy wewnętrznego wpływu na dziennikarskie doniesienia informacyjne i nie ulegamy zewnętrznym wpływom politycznym czy ekonomicznym.
- Nie pozwalamy, aby korzyści oferowane przez podmioty zewnętrzne, takie jak zniżki dla przedstawicieli prasy, miały jakikolwiek wpływ na prowadzone przez nas działania dziennikarskie.
- Przestrzegamy obowiązujących przepisów dotyczących oddzielenia treści redakcyjnych od reklam komercyjnych.
- W szczególności kierownictwo wyższego szczebla nie ingeruje w proces podejmowania decyzji redakcyjnych, ani nie ogranicza niezależności redakcji.
- Kadra redakcji zobowiązana jest do poszanowania prywatności oraz do wykorzystywania posiadanych informacji, opinii i obrazów w sposób odpowiedzialny i rzetelny.
- W produkcji i dystrybucji treści przywiązujemy dużą wagę do ochrony dzieci i młodzieży oraz przestrzegamy odpowiednich ograniczeń.
- Treści fikcyjne i treści przeznaczone do celów rozrywkowych również mogą wpływać na opinię publiczną. Zdajemy sobie sprawę z tej odpowiedzialności i traktujemy ją z należytą powagą.

2.4.2

Ochrona własności intelektualnej

Szanujemy i chronimy wszelkie formy własności intelektualnej oraz treści chronione.

- Dla Bertelsmann, jako koncernu medialnego, ochrona własności intelektualnej ma szczególne znaczenie w prowadzonej działalności.
- Chroniona własność intelektualna obejmuje wszelkie wytwory ludzkiego umysłu, bez względu na ich wartość komercyjną. Obejmuje ona m.in. utwory literackie i publicystyczne, muzykę, film, programy telewizyjne, utwory wizualne oraz oprogramowania i jego elementy. Własność intelektualna jest chroniona na mocy właściwych przepisów (prawa autorskie, znaki towarowe lub prawa patentowe) bądź jako tajemnica handlowa.
- Naruszenie własności intelektualnej obejmuje między innymi przypadki wyświetlania, rozpowszechniania lub publicznego przedstawiania materiałów chronionych prawem autorskim bez zezwolenia oraz nieuprawnione tworzenie i rozpowszechnianie kopii własności intelektualnej podlegającej ochronie.

2.4.3

Prywatność i ochrona danych

Gromadzimy, przechowujemy, przetwarzamy i przekazujemy dane osobowe i informacje zgodnie z obowiązującym prawem i polityką.

- Gromadzimy, przechowujemy, przetwarzamy lub przekazujemy dane osobowe (takie jak nazwiska, adresy, numery telefonów, daty urodzenia, informacje o stanie zdrowia) dotyczące pracowników, klientów lub osób trzecich z największą starannością oraz z zachowaniem ścisłej poufności, zgodnie z obowiązującym prawem i polityką.
- Pracownicy biorący udział w procesie gromadzenia, przechowywania, przetwarzania lub przekazywania danych osobowych otrzymują porady i wsparcie od odpowiednich działów prawnych i specjalistów ds. ochrony danych.



Category	Value 1	Value 2	Value 3	Value 4	Value 5	Value 6	Value 7	Value 8	Value 9	Value 10
Item 1	12.5	15.2	18.7	21.3	24.8	27.9	31.4	34.5	38.0	41.1
Item 2	14.1	17.6	20.8	23.5	26.9	29.7	33.2	36.4	39.8	43.0
Item 3	16.3	19.8	23.1	26.4	29.6	32.8	36.1	39.3	42.6	45.8
Item 4	18.5	22.0	25.3	28.6	31.8	35.0	38.3	41.5	44.8	48.0
Item 5	20.7	24.2	27.5	30.8	34.0	37.2	40.5	43.7	47.0	50.2
Item 6	22.9	26.4	29.7	33.0	36.2	39.4	42.7	45.9	49.2	52.4
Item 7	25.1	28.6	31.9	35.2	38.4	41.6	44.9	48.1	51.4	54.6
Item 8	27.3	30.8	34.1	37.4	40.6	43.8	47.1	50.3	53.6	56.8
Item 9	29.5	33.0	36.3	39.6	42.8	46.0	49.3	52.5	55.8	59.0
Item 10	31.7	35.2	38.5	41.6	44.8	48.0	51.3	54.5	57.8	61.0

2.4.4

Uczciwość finansowa

Prowadzimy naszą działalność oraz zarządzamy ewidencją i sprawozdawczością finansową w sposób właściwy i przejrzysty.

- Wszystkie transakcje i zapisy dotyczące działalności prowadzonej przez spółkę należy prowadzić w sposób prawidłowy i odzwierciedlający rzeczywistość. Wszystkie transakcje, aktywa i pasywa muszą być odpowiednio udokumentowane i zarejestrowane zgodnie z wytycznymi RTL Group Financial Reporting oraz właściwymi wymogami prawnymi.
- Właściwe prowadzenie dokumentacji wymaga najwyższych standardów poprawności rzeczowej, kompletności i odpowiedzialności we wszystkich transakcjach biznesowych.
- Zapisy księgowe, dokumenty, umowy i inne informacje koncernu nie mogą zawierać błędnych lub wprowadzających w błąd wpisów wprowadzonych w sposób świadomy.
- Przestrzegamy przepisów podatkowych i realizujemy ciążące na koncernie obowiązki podatkowe. W przypadku pytań należy skontaktować się z działem podatkowym RTL Group.



Więcej informacji dostępnych jest w wytycznych RTL Group Tax Guidelines.

2.4.5

Wykorzystanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi

Przestrzegamy obowiązujących przepisów dotyczących wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi oraz polityki koncernu w zakresie informacji poufnych dotyczących działalności koncernu lub działalności innych podmiotów.

- Prawo zakazuje wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi lub innymi zbywalnymi instrumentami finansowymi, jak również ujawniania w tym celu informacji poufnych innym osobom.
- Informacje poufne stanowią informacje dotyczące wszelkich okoliczności, które nie są publicznie znane, a które, jeśli zostaną podane do wiadomości publicznej, mogą znacząco wpłynąć na cenę lub rynek jakichkolwiek papierów wartościowych bądź podobnych instrumentów finansowych. Przykłady takich okoliczności to wzrost/spadek zarobków, zawarcie umów o dużej wartości, plany fuzji ze spółką lub plany jej przejęcia, ważne nowe produkty lub znaczące zmiany personalne w zarządzie firmy.
- Zakres regulacji dotyczących wykorzystania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi może być różny w poszczególnych krajach. Pracownicy, którzy znaleźli się w takiej sytuacji, powinni zwrócić się o poradę i wsparcie do odpowiedniego działu prawnego.



Więcej informacji dostępnych jest w wytycznych RTL Group Policy on prohibition of insider dealing and market abuse + handling Inside Information.

2.4.6

Informacje dotyczące produktów lub usług

Prowadząc działania marketingowe i reklamowe naszych produktów i usług nie udzielamy informacji nieprawdziwych lub celowo wprowadzających w błąd.

- Zawsze udzielamy zgodnych z prawdą informacji dotyczących produktów i usług koncernu.
- Informacje nieprawdziwe lub wprowadzające w błąd, które dotyczą naszych produktów lub usług, mogą zaszkodzić zarówno naszym klientom, jak i reputacji naszej firmy. Działania takie naruszają nasze zasady i są zabronione.



2.4.7

Wykorzystanie i bezpieczeństwo technologii informatycznych

W prowadzonej działalności wykorzystujemy technologie informatyczne dostępne w miejscu pracy w sposób właściwy i pomagamy chronić systemy i sprzęt przed zagrożeniem wewnętrznym i zewnętrznym oraz wszelkimi formami nadużyć.

- W codziennej działalności koncernu korzystamy z technologii informatycznych i regularnie przetwarzamy dane. Wymaga to stosowania odpowiednich praktyk w zakresie bezpieczeństwa (ochrona hasłem, zatwierdzona technologia i licencjonowane oprogramowanie) w celu ochrony własności intelektualnej i danych osobowych. Ignorowanie odpowiednich praktyk w zakresie bezpieczeństwa może prowadzić do poważnych konsekwencji, takich jak utrata danych, kradzież danych osobowych lub naruszenie praw autorskich.
- Z uwagi na fakt, iż informacje cyfrowe mogą być szybko rozpowszechniane, łatwo powielane i są praktycznie niezniszczalne, zwracamy uwagę na treść wszelkich wiadomości e-mail, nagranych wiadomości głosowych, załączników lub pobranych informacji, które otrzymujemy lub wysyłamy.
- Korzystamy z systemów informatycznych koncernu do realizacji uzasadnionych celów biznesowych, a nie do nieuzasadnionego lub niewłaściwego użytku osobistego.

2.4.8

Poufność i komunikacja

Chronimy informacje poufne przed nieuprawnionym ujawnieniem i wykorzystaniem.

W wypowiedziach publicznych dbamy o dobre imię koncernu.

- Informacje poufne stanowią informacje niepubliczne, przeznaczone wyłącznie dla określonych odbiorców, a nie do wewnętrznego rozpowszechniania lub udostępniania na zewnątrz. Obejmują one m. in. zapisy, sprawozdania, umowy, dane finansowe i kadrowe, dochodzenia, spory, rejestry sądowe, pracę twórczą, własność intelektualną lub plany związane z działalnością gospodarczą bądź produktami.
- Omawianie informacji poufnych w miejscach publicznych lub udział w działaniach stanowiących nieuprawnione udostępnianie informacji o koncernie lub klientach osobom trzecim stanowi naruszenie zobowiązań w zakresie poufności i może stanowić naruszenie obowiązujących przepisów antymonopolowych.
- W szczególności pracownicy mający dostęp do szczególnie wrażliwych informacji (w tym informacji dotyczących obszaru finansów, zasobów ludzkich, reprezentacji pracowników, prawa, fuzji i przejęć, komunikacji korporacyjnej, rozwoju korporacyjnego oraz informacji wewnętrznych dotyczących innych spółek) zobowiązani są przestrzegać ścisłej poufności, nawet w stosunku do współpracowników.
- Podczas korzystania z mediów społecznościowych musimy pamiętać o odpowiedzialności za reputację koncernu. Nie udostępniamy poufnych lub wrażliwych informacji o koncernie oraz szanujemy prywatność naszych współpracowników i partnerów biznesowych.
- Stosujemy się do polityki One Voice Policy i niezwłocznie kierujemy zapytania mediów do działu Corporate Communications lub właściwego biura prasowego.
- Pracownicy RTL Group otrzymują wyczerpujące, transparentne i aktualne informacje o firmie, zgodnie z zasadami zachowania poufności.



Więcej informacji dostępnych jest w wytycznych Speaking with one voice – Guidelines for making public statements.

3.0

Jak podejmować decyzje





3.0

Przewodnik „Jak podejmować decyzje”

W przypadku wszelkich wątpliwości, czy dane działanie lub decyzja są zgodne z wymogami Code of Conduct, należy postawić następujące pytania.

Jeśli na każde z tych pytań bez wahania odpowiesz twierdząco, planowane działania lub decyzje najpewniej są właściwe. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości dotyczących powyższych pytań, należy skonsultować się z jedną z osób wskazanych do kontaktu, wymienionych w kolejnej sekcji.

Czy zgodnie z moją najlepszą wiedzą wziętem/am pod uwagę wszystkie istotne czynniki i przeanalizowałem/-am je z należytą starannością?

Czy mogę założyć, że moja decyzja jest zgodna z wymogami prawnymi i wymogami wewnętrznymi?

Czy potrafię podjąć bezstronną decyzję, która będzie najlepsza dla koncernu, niezależnie od moich osobistych interesów?

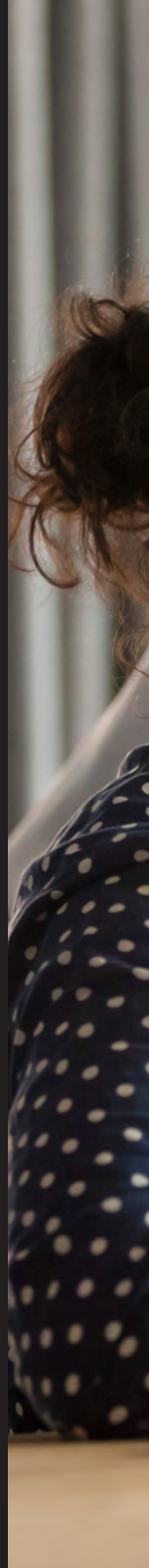
**Czy mogę podjąć
decyzję z czystym
sumieniem?**

**Czy mógłbym /
mogłabym z ła-
twością uzasadnić
treść decyzji przed
osobą trzecią?**



4.0

Zgłaszanie wątpliwo- ści i przy- padków naruszeń





4.0

Zgłaszanie wątpliwości i przypadków naruszeń

Wątpliwości dotyczące zachowania w miejscu pracy często można wyjaśnić poprzez ich konstruktywne zgłoszenie osobom, których bezpośrednio dotyczą, lub poprzez zwrócenie się o pomoc do lokalnych osób wskazanych do kontaktu. Inne kwestie, takie jak nielegalne praktyki biznesowe, raczej należy kierować poufnie do osób spoza lokalnego środowiska pracy.

Zabronione są działania odwetowe wobec pracowników, którzy w dobrej wierze zgłaszają wątpliwości dotyczące podejrzania lub rzeczywistych przypadków niewłaściwego postępowania (patrz 2.1.2 „Swoboda wypowiedzi”). W toku badania zgłoszeń dotyczących niewłaściwego postępowania chronione są prawa wszystkich osób, których sprawa dotyczy, a decyzje w przedmiocie środków dyscyplinarnych podejmowane są w sposób sprawiedliwy, właściwy, z zachowaniem poufności oraz w sposób transparentny.

Z poniższych zasobów mogą korzystać zarówno pracownicy, jak i osoby trzecie.



4.1

Kontakt w najbliższym otoczeniu

Istnieje możliwość skontaktowania się z osobą z lokalnego środowiska pracy w celu omówienia wszelkich pytań dotyczących Code of Conduct lub w celu zgłoszenia naruszenia Code of Conduct lub wytycznych dotyczących zgodności, na przykład:

- bezpośredni przełożony
- członek kierownictwa wyższego szczebla w miejscu pracy
- pracownik ds. Compliance lub dyrektor ds. Compliance w miejscu pracy
- działy Human Resources, Legal, Finance lub Audit,
- lub przedstawiciele pracowników, o ile zostali powołani w danym miejscu pracy.

Lista osób wskazanych do kontaktu w poszczególnych spółkach zależnych RTL Group dostępna jest w sieci intranet RTL Group.

4.2

Osoby do kontaktu na poziomie RTL Group Corporate Center

Jeżeli pracownik czuje się niekomfortowo zgłaszając swoje wątpliwości osobom w bezpośrednim otoczeniu lub też jego lokalne zgłoszenia pozostały bezskuteczne, może się również skontaktować z odpowiednim działem w RTL Group Corporate Center, a zwłaszcza z działem Compliance. Zgłoszone wątpliwości badane są z najwyższym poszanowaniem zasad poufności i w zgodzie z wymogami w zakresie ochrony danych osobowych. Badane są wszystkie zgłoszenia podejrzenia naruszenia zasad zgodności z obowiązującymi zasadami.

Compliance

Niemcy

Tel. +49 221 456 56620

compliance@rtl.com

Adresy tych działów:

Niemcy

RTL Group GmbH

Picassoplatz 1

50679 Kolonia

Human Resources

Luksemburg

Tel.: +352 2486 2050

Luksemburg

RTL Group S.A.

43, boulevard Pierre Frieden

L-1543 Luksemburg

Legal

Luksemburg

Tel.: +352 2486 5081

4.3

System Speakup

Istotne naruszenia Code of Conduct, w szczególności przypadki nielegalnych praktyk biznesowych, można również zgłaszać przez system Speakup. Jest on dostępny w wielu wersjach językowych i można z niego korzystać przez telefon lub internet. Umożliwia on poufny dialog z działem RTL Group ds. Compliance, zabezpieczony szyfrowaniem informacji oraz pozwalający osobie zgłaszającej zachować anonimowość.

rtl.com/speakup

4.4

Ombudsperson (Rzecznik ds. etyki)

Pracownicy mogą się również zwracać do osoby na stanowisku Ombudsperson, wyznaczonej przez koncern RTL Group. To bezstronna i niezależna osoba do kontaktu dla pracowników poszukujących wsparcia i rady w zakresie zgłaszania i rozwiązywania sytuacji związanych z ewentualnymi poważnymi naruszeniami zasad Code of Conduct. Kontakt z osobą na stanowisku Ombudsperson odbywa się przy zachowaniu ścisłej poufności. Bez zgody zgłaszającego nie wyjawia ona przekazanych informacji ani tożsamości.

Ombudsperson na Europę, Afrykę, Azję i Australię (osoba pracująca w Niemczech)

ombuds@discussconcerns.com

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

Numer bezpłatny (tylko połączenia z Niemiec):

0800-664 7879

Ombudsperson na Amerykę Północną i Południową (osoba pracująca w USA)

ombuds2@discussconcerns.com

Tel. +1 646-981-0753

Numer bezpłatny (tylko połączenia ze Stanów Zjednoczonych):

877-278-0303



Annette Parsch, Ombudsperson



Dina Jansenson, Ombudsperson

4.5

Obowiązek zgłaszania istotnych przypadków naruszeń

Co do zasady, naruszenie obowiązujących zasad uznaje się za istotne, w związku z czym występuje konieczność zgłoszenia dowodów naruszenia lub jego podejrzenia, w przypadku, gdy działanie takie może skutkować znaczącą szkodą finansową lub utratą wizerunku koncernu.

Kadra kierownicza oraz pracownicy, których role lub stanowiska wiążą się ze szczególną odpowiedzialnością za dopilnowanie przestrzegania zgodności, mają obowiązek zgłaszania pozyskanych dowodów lub podejrzeń działań stanowiących istotne naruszenie obowiązujących zasad odpowiedniemu działowi ds. Compliance. Zachęca się wszystkich pozostałych pracowników do tego samego postępowania.

Działania te obejmują:

- działania niezgodne z obowiązującymi zasadami, takie jak korupcja, oszustwo, defraudacja, kradzież lub sprzeniewierzenie
- naruszenia przepisów prawa antymonopolowego lub prawa o handlu zagranicznym
- naruszanie praw człowieka, molestowanie seksualne lub naruszanie przepisów antidyskryminacyjnych

- naruszenia obowiązujących zasad, które mogą skutkować podjęciem działań przez organ regulacyjny lub organ ścigania (np. organ regulacyjny lub prokuraturę).

W przypadku wątpliwości, czy w danej sytuacji należy zgłosić naruszenie, należy skonsultować się z Działem ds. Compliance.



Więcej informacji dostępnych jest w wytycznych RTL Group Reporting and handling of significant compliance incidents policy.

[Powrót do przeglądu](#) →



5.0

Więcej informacji

W Code of Conduct nie sposób jest poruszyć wszystkich kwestii, które mogą wyniknąć podczas pracy w RTL Group. Dlatego też ogólne zasady przedstawione w Code of Conduct zostały rozwinięte w wytycznych korporacyjnych RTL Group, stosowanych w całym koncernie.

Więcej informacji na temat Code of Conduct oraz Compliance w RTL Group znajduje się na stronie rtl.com/compliance.

Bertelsmann Essentials dostępne są pod adresem www.bertelsmann.com/company/essentials/essentials/.

Wszelkie pytania należy kierować do działu ds. Compliance RTL Group pod numerem telefonu lub na adres e-mail:

compliance@rtl.com

Tel.: +49 221 456 56620

Wydawca

RTL Group GmbH

Compliance

Picassoplatz 1

50679 Kolonia

Tel. +49 221 456 56620

compliance@rtl.com

rtl.com/compliance