



Code of Conduct

El Código Ético de RTL Group



Índice

1.0	Prólogo	4	2.4	Contenido, información y finanzas	26
2.0	Principios	6	2.4.1	Informes independientes y responsabilidad por los contenidos	27
2.1	Requisitos básicos	8	2.4.2	Protección de la propiedad intelectual	28
2.1.1	Cumplimiento de la ley	9	2.4.3	Privacidad y protección de datos	29
2.1.2	Libertad para hablar sin reservas	10	2.4.4	Integridad financiera	31
2.1.3	Respeto mutuo y confianza	11	2.4.5	Información privilegiada	32
2.1.4	Conflictos de interés	12	2.4.6	Declaraciones acerca de productos y servicios	33
2.1.5	Protección de los activos empresariales	13	2.4.7	Uso y seguridad de las tecnologías de la información	34
2.2	Responsabilidad corporativa	14	2.4.8	Confidencialidad y comunicación	35
2.2.1	Derechos humanos	15	3.0	Guía para la toma de decisiones	36
2.2.2	Condiciones de trabajo justas y saludables	16	4.0	Planteamiento de preocupaciones y denuncia de infracciones	40
2.2.3	Medio ambiente y protección del clima	17	4.1	Contactos en su entorno de trabajo local	44
2.3	Socios comerciales y terceros	18	4.2	Contactos en el RTL Group Corporate Center	45
2.3.1	Tratos con los socios comerciales	19	4.3	Sistema Speakup	46
2.3.2	Anticorrupción y antisobornos	21	4.4	Ombudsperson	47
2.3.3	Competencia justa	22	4.5	Obligación de denuncia para infracciones graves de compliance	48
2.3.4	Relaciones con entidades gubernamentales y reguladoras	23	5.0	Más información	50
2.3.5	Seguridad de productos	24		Aviso legal	52

1.0 Prólogo



Thomas Rabe
Consejero delegado de
RTL Group y consejero delega-
do y presidente del consejo de
administración de Bertelsmann
Management SE



Elmar Heggen
Director de operaciones y
consejero delegado adjunto de
RTL Group



Björn Bauer
Director financiero de
RTL Group

Estimados y estimadas colegas:

La responsabilidad empresarial y la integridad son elementos esenciales de la cultura corporativa de RTL Group. Aspiramos a alcanzar el éxito empresarial cumpliendo todas las reglas y normativas internas y externas.

Para nosotros, el Comité Ejecutivo, el compliance es una prioridad. Y para ello, necesitamos su apoyo. La única forma de garantizar un compliance exhaustivo es trabajando juntos. En calidad de miembros del Comité Ejecutivo, somos conscientes de nuestra función como modelos a seguir a este respecto.

Las relaciones entre nuestros empleados, y con nuestros socios comerciales, están definidas por el respeto mutuo y la confianza. No toleramos infracciones de la ley, y el acoso y la discriminación están prohibidos.

El Código Ético resume las normas para nuestras actividades empresariales, incluye una guía para tomar decisiones difíciles y proporciona una vista general de las personas de contacto disponibles para responder preguntas y ante quienes se pueden plantear las posibles preocupaciones.

Todos nosotros en RTL Group —el Consejo de Administración, el Comité Ejecutivo y los empleados a todos los niveles— estamos obligados a respetar los principios definidos en este Código.

En RTL Group valoramos en gran medida la libertad empresarial, y confiamos en que nuestros empleados hagan uso de esta libertad de manera responsable. Abordar abiertamente los potenciales problemas es algo que se percibe expresamente de manera positiva. Es responsabilidad de todos los gerentes estar abiertos a debates sobre las prácticas de la empresa, el entorno de trabajo, su propia conducta o la conducta de otros empleados.

Si ustedes tuvieran o percibieran algún problema, siempre habrá alguien que podrá ayudarles, localmente o a través de canales alternativos, que se describen en el presente Código Ético.

Les damos las gracias por su contribución a la cultura de compliance en RTL Group a través de su conducta personal.

El Comité Ejecutivo de RTL Group

R T L

2.0

Principios



2.1

Requisitos básicos

2.1.1

Cumplimiento de la ley

Cumplimos todas las leyes y normativas locales, nacionales e internacionales aplicables en todos los lugares en los que operamos.

- El cumplimiento de todas las leyes y normativas aplicables es algo natural para nosotros y tiene una importancia crítica para el éxito de nuestras empresas en todo el mundo. Cualquier infracción de las leyes o normativas puede tener graves consecuencias tanto para la empresa como para sus empleados, tales como penas de prisión, medidas disciplinarias, multas y daños a la reputación.
- Investigamos todas las denuncias de conductas indebidas. Se pone fin a las infracciones y se toman medidas adecuadas.
- Los gerentes (los empleados con responsabilidades presupuestarias o de personal) en particular deben estar familiarizados con las leyes fundamentales, las normativas y las políticas corporativas relevantes para sus ámbitos de responsabilidad.
- En países, industrias o mercados específicos, así como con socios comerciales específicos, es posible que existan reglas más estrictas que las descritas en el presente Código Ético. En dichos casos, los empleados deberán aplicar la norma más estricta.
- Si existiera cualquiera duda acerca de si una decisión es jurídicamente correcta, se deberá consultar al departamento jurídico relevante o a otra persona adecuada que aparezca enumerada en la sección 4 ("Planteamiento de preocupaciones y denuncia de infracciones") para recibir asistencia y aclaraciones.

2.1.2

Libertad para hablar sin reservas

Animamos a nuestros empleados a hablar sin reservas, libremente y sin miedo a las represalias.

Están prohibidas las represalias contra individuos que planteen preocupaciones de buena fe acerca de conductas indebidas que se produzcan en la empresa.

- Ser capaz de hablar sin reservas y libremente ayuda a evitar las conductas indebidas, o a detectarlas y corregirlas si estas se producen. Alentamos el pensamiento crítico e imaginativo y valoramos un entorno de trabajo abierto en el que los empleados puedan abordar a sus supervisores o a la gerencia superior para plantear problemas o expresar críticas sin ninguna preocupación. Los gerentes alientan el diálogo abierto, respaldan a sus empleados y abordan sus preocupaciones de manera justa e imparcial.
- No se tolerará la intimidación ni las represalias contra empleados que denuncien de buena fe una conducta indebida presunta o real. "De buena fe" significa que un individuo cree que lo que afirma es cierto, tanto si una investigación posterior demuestra que la denuncia es cierta como si no.
- Presentar a sabiendas una denuncia falsa de conducta indebida con el objetivo de acusar deliberada y falsamente a otra persona constituye una infracción de compliance y tendrá como resultado la toma de medidas adecuadas.
- Si los empleados no se sienten cómodos planteando sus preocupaciones ante una persona de contacto en su entorno de trabajo local, o si hacerlo no ha tenido efecto, se les anima a ponerse en contacto con una de las personas enumeradas en la sección 4 ("Planteamiento de preocupaciones y denuncia de infracciones").

2.1.3

Respeto mutuo y confianza

Nos tratamos con respeto mutuo y confianza y no toleramos el acoso ni la discriminación.

- Cada individuo será tratado de manera justa, con respeto y dignidad. Estamos comprometidos con la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades, y fomentamos un lugar de trabajo respetuoso y tolerante en el que se reconozca el valor único de cada persona. No se toleran el acoso sexual, la discriminación, el racismo, el acoso, el abuso de poder, la intimidación, las amenazas o cualquier otra forma de acoso.
- No permitimos la discriminación por motivos de raza, origen nacional o étnico, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, embarazo, estado civil o parental, edad, discapacidad, religión o creencias, o cualquier otra característica especificada en virtud de la ley antidiscriminación o la política de empresa aplicable.



2.1.4 Conflictos de interés

Notificamos los conflictos de interés potenciales o reales y los solucionamos lo antes posible.

- En nuestro trabajo cotidiano podemos encontrarnos con situaciones en las que una decisión empresarial que corresponda al mejor interés de la empresa esté en conflicto con nuestros intereses personales.
- Un conflicto de interés puede hacer que resulte difícil tomar decisiones imparciales que correspondan al mejor interés de la empresa.
- Los empleados que se enfrenten a un conflicto de interés potencial o real deben notificarlo rápidamente a su supervisor o a la gerencia superior de la empresa para su pronta resolución.



Podrá encontrar más información en la RTL Group Anti-Corruption and Integrity policy.



2.1.5 Protección de los activos empresariales

Tratamos los bienes propiedad de la empresa y otros activos empresariales de manera responsable.

- Tratamos los activos empresariales de cualquier tipo, como productos, materiales de trabajo, equipamiento informático o propiedad intelectual, con cuidado y responsabilidad.
- Los activos empresariales se utilizan para sus fines comerciales previstos, y no para fines irracionales o fines personales indebidos.
- Se prohíbe cualquier forma de fraude, malversación, robo, apropiación indebida o evasión fiscal, independientemente de si esto afecta a los activos empresariales o a activos de terceros.

2.2

Responsabilidad corporativa

2.2.1

Derechos humanos

Estamos comprometidos con los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Mundial de Naciones Unidas. De la misma forma, esperamos que nuestros proveedores y socios comerciales compartan estos valores y se comprometan con ellos.

- Respetamos los derechos humanos, los derechos individuales y la dignidad de los empleados y de todos los terceros.
- Defendemos tanto el derecho a la libertad de asociación como el derecho a involucrarse en la negociación colectiva de conformidad con las leyes y normativas aplicables.
- Los trabajos forzados y la explotación infantil, todas las formas de esclavitud moderna y trata de personas, y cualquier forma de explotación están prohibidas en RTL Group, y cumplimos estrictamente las leyes aplicables.

2.2.2

Condiciones de trabajo justas y saludables

Garantizar condiciones de trabajo justas y un lugar de trabajo seguro y saludable es una parte integral de nuestra cultura corporativa.

- Cumplimos las normativas que garantizan condiciones de trabajo justas, incluyendo las que regulan la remuneración, las horas de trabajo y la privacidad.
- Nuestros sistemas de remuneración son coherentes y transparentes. Ello garantiza una retribución que refleja el mercado, la función y el rendimiento, teniendo en cuenta al mismo tiempo las condiciones específicas del negocio.
- Cumplimos todas las leyes y normas aplicables en materia de salud y seguridad, y proporcionamos un lugar de trabajo seguro y saludable para nuestros empleados.

2.2.3

Medio ambiente y protección del clima

Proteger el medio ambiente y el clima es una parte esencial de nuestra responsabilidad corporativa.

- Cumplimos todas las normativas medioambientales aplicables y nuestras directivas medioambientales internas, por ejemplo, en lo relativo a la protección del clima y el aprovisionamiento de papel.
- Nos esforzamos por incrementar nuestra eficiencia energética y de recursos en la producción y distribución de nuestros productos y servicios, con el fin de minimizar los impactos negativos sobre el medio ambiente y alcanzar la neutralidad climática para 2030.
- Obtenemos y utilizamos recursos como la energía y el agua de manera responsable.

Climate Neutral by
2030



2.3

Socios comerciales y terceros

2.3.1

Tratos con los socios comerciales

Actuamos con integridad en nuestros tratos con los demás, y también esperamos que nuestros socios comerciales cumplan con la ley.

- Nuestros socios comerciales (como los clientes, proveedores, agentes y consultores) esperan poder confiar en RTL Group como socio comercial que cumple la ley. Esto también requiere que estemos bien informados acerca de nuestras obligaciones contractuales frente a nuestros socios comerciales.
- Comprobamos cuidadosamente la identidad e integridad de los potenciales socios comerciales (diligencia debida). Si durante este proceso, o más adelante en el transcurso de la colaboración, averiguamos que el socio comercial se involucra en prácticas comerciales ilegales o inapropiadas, consultamos inmediatamente al departamento de Compliance.
- Tomamos decisiones de aprovisionamiento justas e imparciales basadas en criterios objetivos como calidad, precio, servicio, fiabilidad, disponibilidad, rendimiento técnico, cumplimiento contractual, eficiencia energética y de recursos e impacto medioambiental.
- Tomamos medidas adecuadas para garantizar que las transacciones con terceros no infrinjan los embargos económicos actuales y las listas de sanciones, las normativas de comercio, los controles a la importación y exportación o las normativas para prevenir la financiación del terrorismo.
- Cumplimos nuestras obligaciones relativas a la prevención del blanqueo de capitales y minimizamos el riesgo general de blanqueo de capitales efectuando una diligencia debida adecuada de los terceros.



Para más información, consulte la RTL Group Policy on Foreign Trade Law Compliance.

2.3.2

Anticorrupción y antisobornos

Condenamos todas las formas de corrupción y soborno.

- No toleramos que se ofrezca o acepte un soborno de ninguna forma, tanto a funcionarios o socios comerciales como de parte de ellos.
- Los regalos y la hospitalidad se permiten respetando ciertas reglas, siempre y cuando estén asociados con medidas promocionales o bien si su intención es fomentar relaciones comerciales o presentar productos o servicios.
- Estos beneficios tan solo pueden ofrecerse o aceptarse si tienen una finalidad comercial legítima y si su intención no es servir de remuneración a cambio de un beneficio ilícito o indebido. El beneficio no debe tener un valor desmedido ni exceder los límites de la práctica comercial habitual o el nivel de vida normal del destinatario. Al aceptar u ofrecer regalos o actividades de ocio, deben respetarse las reglas internas, en particular los requisitos de autorización.
- Las donaciones y las actividades de patrocinio se permiten por norma general, pero no deben utilizarse para obtener beneficios comerciales ilícitos. No encubrimos ningún beneficio o incentivo que pueda conducir a riesgos de corrupción.



Para más información, consulte la RTL Group Anticorruption & Integrity policy y las RTL Group Guidelines on Donations, Sponsoring & Memberships.

2.3.3 Competencia justa

Estamos comprometidos con el principio de competencia justa. Cumplimos las leyes de competencia y antimonopolio aplicables y consultamos al departamento jurídico de RTL Group acerca de las cuestiones de competencia y antimonopolio.

- Prácticamente en todos los países, las leyes prohíben las relaciones o los acuerdos con competidores, proveedores, distribuidores o vendedores autorizados que puedan interferir con la competencia en el mercado. Estas leyes se aplican a una amplia variedad de actividades, que incluyen la fijación de precios, la asignación de clientes o de territorios de ventas entre competidores, los boicots anticompetitivos y otros métodos injustos de competencia.
- Ponemos fin sin demora a cualquier infracción.



Para más información, consulte la RTL Group Antitrust law compliance policy.

2.3.4 Relaciones con entidades gubernamentales y reguladoras

Mantenemos relaciones adecuadas y legalmente irreprochables con todas las autoridades gubernamentales y reguladoras.

- Las relaciones comerciales con organismos gubernamentales a menudo están sujetas a requisitos particularmente estrictos. En todos nuestros tratos con las autoridades gubernamentales y reguladoras y sus funcionarios, nos comportamos de forma honrada y transparente y cumplimos las leyes aplicables y nuestras reglas internas. Pueden producirse tratos con entidades gubernamentales, por ejemplo, en el transcurso ordinario de los negocios (obtención de licencias o autorizaciones necesarias o celebración de contratos), al participar en grupos de presión políticos o al responder a solicitudes o consultas gubernamentales o reguladoras (incluyendo citaciones, investigaciones y procedimientos legales).
- No ofrecemos regalos a los funcionarios. Limitamos las invitaciones a funcionarios a atenciones de precio reducido y obtenemos las directrices y autorizaciones necesarias de antemano.
- En el caso de recibir peticiones gubernamentales de cualquier tipo, es preciso ponerse en contacto de inmediato con la gerencia superior de la empresa y el departamento jurídico relevante.
- Si se requiere una licencia oficial (para la entidad o bien para un empleado), no llevaremos a cabo ninguna actividad empresarial en esa área de negocio específica hasta que hayamos obtenido dicha licencia. Si una licencia se revoca o expira (incluyendo los períodos de gracia aplicables, cuando proceda), pondremos fin a la actividad comercial hasta que la licencia vuelva a expedirse.



Para más información, consulte la RTL Group Anticorruption & Integrity policy.

2.3.5

Seguridad de productos

Desarrollamos y producimos productos seguros para nuestros clientes.

- Nos hemos comprometido a proporcionar a nuestros clientes productos seguros y de alta calidad.
- Nuestros productos no deben contener defectos ni características no seguras que puedan tener efectos negativos sobre la salud o la propiedad.

[Volver a la vista general](#) →



2.4

Contenido, información y finanzas

2.4.1

Informes independientes y responsabilidad por los contenidos

Respetamos la independencia editorial y periodística y somos conscientes de nuestra responsabilidad en lo relativo al contenido que producimos y distribuimos.

- La independencia editorial y periodística es el fundamento de nuestras actividades de publicación, información y difusión en medios digitales, radio y televisión.
- Somos conscientes de que, como empresa de comunicación, podemos influir en la opinión pública, y gestionamos cuidadosamente dicha responsabilidad. Estamos comprometidos con la verdad y con el máximo grado de transparencia en nuestros informes.
- Podemos alegar el privilegio del periodista para negarnos a dar testimonio o proporcionar información con el fin de proteger a nuestras fuentes en cualquier momento, siempre y cuando dicho privilegio exista en virtud de la legislación local.
- No ejercemos influencias internas sobre la publicación de noticias periodísticas ni cedemos ante influencias externas de índole política o económica.
- No permitimos que los beneficios otorgados por agentes externos, como los descuentos para miembros de la prensa, influyan en nuestro trabajo periodístico.
- Cumplimos las reglas existentes relativas a la separación del contenido editorial y la publicidad comercial.
- La gerencia superior en particular no interfiere en la toma de decisiones editoriales ni restringe la independencia de nuestro personal editorial.
- El personal editorial y periodístico se ha comprometido a respetar la privacidad y a tratar de forma precisa y responsable la información, la opinión y las imágenes.
- Damos gran importancia a la protección de la infancia y la juventud en nuestra producción y distribución de contenido, y cumplimos las restricciones relevantes.
- El contenido de ficción y el contenido destinado a fines de entretenimiento también pueden influir en la opinión pública. Reconocemos esta responsabilidad y la gestionamos con cuidado.

2.4.2

Protección de la propiedad intelectual

Respetamos y protegemos todas las formas de propiedad intelectual y contenido protegido.

- Como empresa de comunicación, la protección de la propiedad intelectual tiene especial importancia para nuestro negocio.
- La propiedad intelectual protegida abarca cualquier producto de la creatividad humana, independientemente de su valor comercial. Esto incluye, sin que la lista sea exhaustiva, obras literarias y periodísticas, música, películas, programas de televisión, obras visuales, así como el software y sus componentes. La propiedad intelectual está protegida en virtud de las leyes relevantes (derechos de autor, marcas o patentes) o como secreto comercial.
- La infracción de la propiedad intelectual incluye, sin que la lista sea exhaustiva, la exhibición, distribución o presentación sin permiso de material protegido por derechos de autor y la creación y distribución no autorizadas de copias de propiedad intelectual protegida.

2.4.3

Privacidad y protección de datos

Recogemos, conservamos, tratamos y transmitimos datos e información personal cumpliendo la ley y la política aplicables.

- Al recoger, conservar, tratar o transmitir datos personales (como nombres, direcciones, números de teléfono, fechas de nacimiento o información sobre salud) relativos a empleados, clientes u otros terceros, actuamos con gran cuidado y estricta confidencialidad, y cumpliendo la ley y la política aplicables.
- Los empleados involucrados en la recogida, conservación, tratamiento o transmisión de datos personales reciben asesoramiento y respaldo por parte de los departamentos jurídicos y los delegados de protección de datos relevantes.

2.4.4

Integridad financiera

Dirigimos nuestro negocio y gestionamos el registro y los informes financieros de manera adecuada y con transparencia.

- Todas las transacciones y los registros relativos a nuestro negocio deben mantenerse de forma precisa y adecuada. Todas las transacciones, los activos y los pasivos deben documentarse adecuadamente y registrarse de conformidad con el RTL Group Financial Reporting Manual y los requisitos legales.
- Un registro adecuado requiere elevados estándares de precisión, integridad y responsabilidad en todos los tratos comerciales.
- Las cuentas financieras, los documentos, contratos y demás información de la empresa no deben incluir a sabiendas entradas incorrectas o equívocas.
- Cumplimos las normativas fiscales y satisfacemos nuestras obligaciones fiscales. Para cualquier pregunta, consultamos al departamento fiscal de RTL Group.



Para más información, consulte las RTL Group Tax Guidelines.

2.4.5 Información privilegiada

Cumplimos las leyes relativas a información privilegiada y la política de la empresa en materia de información privilegiada acerca de nuestro propio negocio o el de otros.

- La ley prohíbe el uso de información privilegiada al negociar con valores y otros instrumentos financieros negociables, así como la divulgación de información privilegiada a otros con dichos fines.
- La información privilegiada es información acerca de cualquier circunstancia que no sea públicamente conocida y, que de hacerse pública, podría influir significativamente en el precio o la demanda de cualquier tipo de valores o instrumentos financieros similares. Los ejemplos de dichas circunstancias incluyen incrementos o caídas de beneficios, contratos importantes, planes de fusión con una empresa o su adquisición, nuevos productos importantes o cambios significativos de personal en la gerencia de una empresa.
- El alcance de las normativas acerca de la información privilegiada puede variar de un país a otro. Los empleados que se enfrenten a una situación de estas características deberían buscar el asesoramiento y respaldo del departamento jurídico relevante.

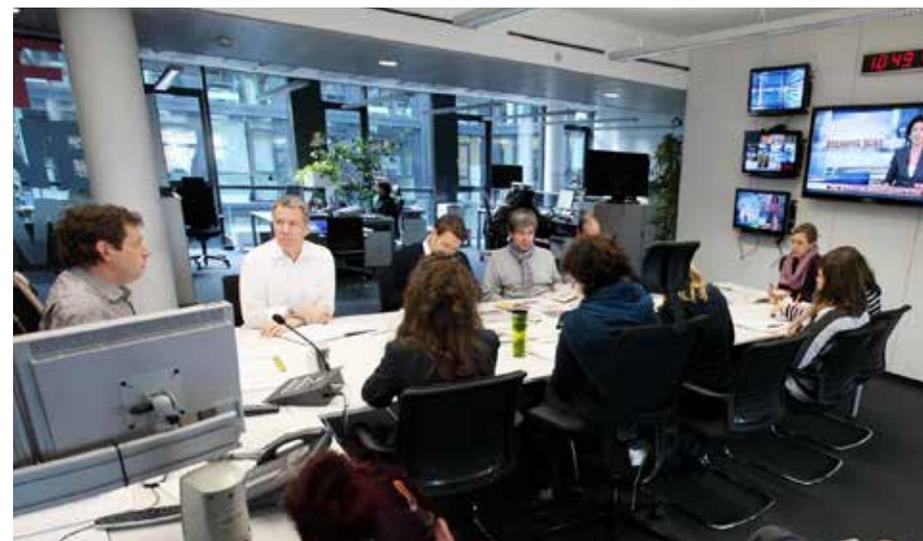


Para más información, consulte la RTL Group Policy on prohibition of insider dealing and market abuse + handling Inside Information.

2.4.6 Declaraciones acerca de productos y servicios

Al promocionar y publicitar nuestros productos y servicios no realizamos declaraciones intencionadamente falsas o equívocas.

- Realizamos siempre declaraciones veraces acerca de nuestros productos y servicios.
- La información falsa o equívoca relativa a productos o servicios puede dañar a nuestros clientes y a nuestra reputación. Esto infringe nuestros principios y está prohibido.



2.4.7

Uso y seguridad de las tecnologías de la información

Hacemos un uso comercial adecuado de las tecnologías de la información en el lugar de trabajo y ayudamos a proteger los sistemas y el equipo contra las amenazas internas y externas y el abuso.

- En nuestra actividad cotidiana, utilizamos tecnologías de la información y tratamos datos periódicamente. Esto requiere prácticas de seguridad adecuadas (protección mediante contraseña, tecnología autorizada y software con licencia) para proteger la propiedad intelectual y los datos personales. Hacer caso omiso de las prácticas de seguridad adecuadas puede acarrear consecuencias graves, como la pérdida de datos, el robo de datos personales o la infracción de los derechos de autor.
- Dado que la información digital puede distribuirse rápidamente, es fácil de copiar y prácticamente indestructible, tenemos cuidado con el contenido de cualquier correo electrónico, correo de voz grabado, archivos adjuntos o información descargable que recibamos o enviemos.
- Nos comprometemos a usar sistemas informáticos proporcionados por la empresa para fines comerciales legítimos, y no para un uso personal irracional o indebido.

2.4.8

Confidencialidad y comunicación

Protegemos la información confidencial contra su divulgación y uso no autorizados. Protegemos la reputación de nuestra empresa en nuestras declaraciones públicas.

- La información confidencial es información de carácter no público destinada únicamente a destinatarios específicos, no a su difusión interna ni publicación externa. Puede incluir registros, informes, contratos, datos financieros y personales, investigaciones, litigios, expedientes judiciales, trabajo creativo, propiedad intelectual o planes relativos a negocios o productos.
 - Comentar información confidencial en lugares públicos o compartir sin autorización información de la empresa o de los clientes con terceros constituye un incumplimiento de las obligaciones de confidencialidad y puede suponer una infracción de las leyes antimonopolio aplicables.
 - En particular, los empleados con acceso a información especialmente sensible (como información relativa a las áreas de finanzas, recursos humanos, representación de los empleados, área legal, fusiones y adquisiciones, comunicaciones corporativas, desarrollo corporativo e información privilegiada sobre otras empresas) deben acatar una estricta confidencialidad, incluso con los colegas.
 - Al utilizar las redes sociales, somos conscientes de nuestra responsabilidad con respecto a la reputación de nuestra empresa. No compartimos información confidencial o sensible de la empresa y respetamos la privacidad de nuestros colegas y socios comerciales.
 - Cumplimos nuestra One Voice Policy y remitimos inmediatamente las consultas de los medios a Corporate Communications o a la oficina de prensa responsable.
 - A los empleados de RTL Group se les proporciona información exhaustiva, transparente y actualizada acerca de la empresa, de conformidad con nuestras reglas sobre confidencialidad.
-  Para más información, consulte las Speaking with one voice – Guidelines for making public statements.

R T L

3.0

Guía para la toma de decisiones



3.0

Guía para la toma de decisiones

Si alguna vez duda sobre si una acción o decisión particular cumple los requisitos del Código Ético, plantéese las siguientes preguntas.

Si puede responder con seguridad un "sí" a cada una de estas preguntas, es probable que su acción o decisión sea adecuada. Si tiene cualquier duda acerca de alguna de estas preguntas, debería consultar a una de las personas de contacto enumeradas en la siguiente sección.

A mi leal saber y entender, ¿he tenido en cuenta todos los factores relevantes y los he sopesado cuidadosamente?

¿Puedo asumir que mi decisión cumple los requisitos legales e internos?

¿Puedo tomar una decisión imparcial que corresponda al mejor interés de la empresa y esté libre de cualquier interés personal contrapuesto?

¿Puedo tomar la decisión con la conciencia tranquila?

¿Podría defender fácilmente mi decisión frente a terceros?



4.0 Planteamiento de preocupaciones y denuncia de infracciones



4.0 Planteamiento de preocupaciones y denuncia de infracciones

Las preocupaciones acerca de la conducta en el lugar de trabajo a menudo pueden resolverse planteándolas de manera constructiva con las personas directamente involucradas o buscando la asistencia de las personas de contacto locales. Otros problemas, como las prácticas comerciales ilegales, pueden abordarse mejor de forma confidencial con alguien externo a su entorno local.

Están prohibidas las represalias contra empleados que planteen preocupaciones de buena fe acerca de conductas indebidas presuntas o reales (véase 2.1.2 "Libertad para hablar sin reservas"). Al investigar denuncias de conductas indebidas, se protegen los derechos de todas las personas involucradas, y las decisiones acerca de medidas disciplinarias se toman de manera justa, adecuada, confidencial y transparente.

Los siguientes recursos están disponibles tanto para empleados como para terceros.



4.1

Contactos en su entorno de trabajo local

Puede ponerse en contacto con una persona en su entorno de trabajo local para abordar preguntas relativas al Código Ético o para denunciar infracciones del Código Ético o de las directivas de compliance; por ejemplo:

- su supervisor;
- la gerencia superior de su empresa;
- su responsable de Compliance o gerente de Compliance local;
- los departamentos de Human Resources, Legal, Finance o Audit;
- o, si procede, los representantes de los empleados.

Puede encontrar una lista de personas con las que ponerse en contacto para cada empresa subsidiaria de RTL Group en la intranet de RTL Group.

4.2

Contactos en el RTL Group Corporate Center

Si no se siente cómodo abordando su preocupación localmente, o si hacerlo no ha tenido efecto, también puede ponerse en contacto con el departamento adecuado en el RTL Group Corporate Center, en particular, el departamento de Compliance. Su preocupación se tratará con el máximo respeto posible en lo relativo a la confidencialidad y cumpliendo todos los requisitos de protección de datos aplicables. Todas las denuncias de presuntas infracciones de compliance serán investigadas.

Compliance
Alemania
Teléfono +49 221 456 56620
compliance@rtlgroup.com

Human Resources
Luxemburgo
Teléfono: +352 2486 2050

Legal
Luxemburgo
Teléfono: +352 2486 5092

Direcciones de estos departamentos:
Alemania
RTL Group GmbH
Picassoplatz 1
50679 Colonia

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

4.3 Sistema Speakup

También puede denunciar las infracciones graves del Código Ético, en particular las prácticas comerciales ilegales, utilizando un sistema Speakup. El sistema está disponible en distintos idiomas y es posible acceder a él por teléfono o por Internet. Permite tener un diálogo confidencial con el departamento de Compliance de RTL Group, asegurado mediante un cifrado especial y, si se desea, de forma anónima.

rtl.com/speakup

4.4 Ombudsperson

También puede ponerse en contacto con un ombudsperson (mediador) externo nombrado por RTL Group. El papel del ombudsperson es proporcionar una persona de contacto neutral e independiente para los solicitantes que busquen directrices y respaldo para plantear y resolver cualquier presunta infracción grave del Código Ético. El ombudsperson mantiene bajo una estricta confidencialidad todas las comunicaciones con las personas que busquen asistencia, y no revela ninguno de sus contenidos, ni la identidad del solicitante, a menos que reciba un permiso explícito para hacerlo por parte del solicitante.

Ombudsperson para Europa, África, Asia y Australia (ubicado en Alemania)

ombuds@discussconcerns.com

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

Llamada gratuita (solo desde Alemania):
0800-664 7879

Ombudsperson para América del Norte y del Sur (ubicado en EE. UU.)

ombuds2@discussconcerns.com

Teléfono +1 646-981-0753

Llamada gratuita (solo desde EE. UU.):
877-278-0303



Annette Parsch, ombudsperson



Dina Jansenson, ombudsperson

4.5

Obligación de denuncia para infracciones graves de compliance

Por lo general una infracción de compliance se considera grave, y es necesario denunciar pruebas o sospechas sobre ella, si esta puede ocasionar a la empresa graves daños financieros o a la reputación.

Los gerentes y empleados cuya función o cargo los haga especialmente responsables de garantizar el compliance tienen la obligación de denunciar las pruebas o sospechas concretas de una infracción grave de compliance inmediatamente al departamento de Compliance. Se anima a todos los demás empleados a que hagan lo mismo.

Esto incluye:

- Actos fraudulentos, como corrupción, fraude, malversación, robo o usurpación.
- Infracciones de la legislación anti-monopolio o de la legislación sobre comercio exterior.
- Vulneración de derechos humanos, acoso sexual o incumplimiento de las leyes contra la discriminación.

- Infracciones que puedan dar lugar a la actuación de los organismos reguladores o de cumplimiento de la ley (como un regulador o una fiscalía pública).

Si no tiene la certeza en una situación particular de si es preciso denunciar una infracción de compliance, debería consultar al departamento de Compliance.



Para más información, consulte la RTL Group Reporting and handling of significant compliance incidents policy.



5.0

Más in- formación

El Código Ético no puede abordar todas las preguntas que pueden surgir durante la realización de su trabajo en RTL Group. Por lo tanto, las reglas generales que incluye el Código Ético se especifican en más detalle en las directivas corporativas para el conjunto de RTL Group.

Podrá encontrar también más información sobre el Código Ético y sobre compliance en RTL Group en rtl.com/compliance.

Los Bertelsmann Essentials pueden encontrarse en www.bertelsmann.com/company/essentials/essentials/.

El departamento de Compliance de RTL Group está disponible para responder preguntas por teléfono o correo electrónico:

compliance@rtlgroup.com

Teléfono: +49 221 456 56620

Aviso legal

RTL Group GmbH

Compliance

Picassoplatz 1

50679 Colonia

Teléfono +49 221 456 56620

compliance@rtlgroup.com

rtl.com/compliance