

Code of Conduct

Magatartási Kódex Bertelsmann –
RTL Group-féle változat

Tartalom

1	A Bertelsmann Igazgatóságának közleménye a Magatartási kódex jelentőségéről	04
2	Elvek	08
2.1	Általános követelmények	10
2.1.1	A törvény betartása	11
2.1.2	Szólásszabadság a megtorlástól való félelem nélkül	12
2.1.3	Kölcsönös bizalom és tisztelet	13
2.1.4	Érdekellentétek	14
2.1.5	A vállalat vagyontárgyainak védelme és a csalás elleni intézkedések	15
2.2	Kapcsolat az üzleti partnerekkel és harmadik felekkel	16
2.2.1	Kapcsolat az üzleti partnerekkel	
2.2.2	Kormányzati és hatósági kapcsolatok	17
2.2.3	Korrupció és vesztegetés elleni intézkedések	18
2.2.4	Tisztességes verseny	19
2.2.5	Termékbiztonság	20
2.3	Információkezelés	21
2.3.1	Médiafüggetlenség és felelősségek	22

2.3.2	A szellemi tulajdon védelme	23
2.3.3	Személyes adatok védelme	24
2.3.4	Pénzügyi feddhetetlenség	25
2.3.5	Bennfentes kereskedés	26
2.3.6	Termékekkel és szolgáltatásokkal kapcsolatos közlemények	27 28
2.3.7	Az informatikai eszközök használata és biztonsága	
2.3.8	Bizalmasság és közönségszolgálat	29
2.4	Ember és környezet	30
2.4.1	Emberi jogok, egészség és környezet	32
2.4.2	Tisztességes munkakörülmények	33
3	Döntéshozatali útmutató	33
4	Kapcsolattartó személyek a Magatartási kódexhez	34
4.1	Az Ön közvetlen munkakörnyezetében	36
4.2	Az RTL Group Vállalati Központ	39
4.3	Internetes rendszer	40
4.4	Ombudsman	41
		42

1

A Bertelsmann
Igazgatóságának
közleménye a
Magatartási kódex
jelentőségéről

Kedves Kollégák!

A gazdasági siker és a vállalat iránti elkötelezettség cégünk nélkülözhetetlen céljai közé tartoznak. Ezért a munkatársakkal, az üzleti partnerekkel, a társadalommal és a környezettel szemben tanúsított felelős és etikus magatartás cégünk értékrendjének szerves részét képezi. Mindez megtalálható a Bertelsmann Alapvetésekben, amely vállalatvezetésünk céljait és alapértékeit vázolja fel, a Magatartási kódex pedig további részleteket tartalmaz.

Üzleti tevékenységünket természetesen a jogszabályoknak megfelelően végezzük. A jogszabályok megsértése nemcsak értékeinkkel összeférhetetlen: hírnevünknek is árt, és súlyos jogi következményekkel járhat. Azok az egyének, akik jogellenesen cselekednek, vagy a cég költségén gazdagodnak meg, kárt okoznak a cégnek, valamint a cég részvényeseinek és dolgozóinak. Ez a magatartás csökkenti a vállalat pénzügyi sikerét, visszaveti befektetési és növekedési kapacitását, végső soron pedig veszélyeztetheti a cég által biztosított munkahelyeket is.

A Magatartási kódex általános útmutatóként szolgál döntéseinkhez és tetteinkhez. A Kódex körvonalazza a kötelező érvényű, alapvető magatartási követelményeket az üzleti partnerekkel és a nyilvánossággal szemben, valamint saját viselkedésünkre vonatkozóan a cégen belül.

A Kódex a törvényi kockázatokkal kapcsolatos tudatosság növelésével hozzájárul a törvénysértések megelőzéséhez. A Kódexben foglalt elvek betartása mindannyiunk – a Felügyelőbizottság, az Igazgatóság és a munkavállalók – számára egyaránt kötelező érvényű. Az alapelvek a Bertelsmann SE & Co. KGaA-ra, a Bertelsmann Management SE-re és minden, a Bertelsmann SE & Co. KGaA irányítása alatt álló cégre nézve kötelező érvényűek. A jelen dokumentum a Magatartási kódex RTL Group-féle változata.

A Kódexszel kapcsolatban az alábbi három pontot szeretnénk kiemelni:

- > Az emberi tisztesség és a józan ítélőképesség elsődleges fontosságú. Vállalati felelősségünk értelmében alapvető fontosságú, hogy mindannyian ismerjük a munkakörünkre vonatkozó jogszabályokat, és személyesen vállaljunk felelősséget azok betartásáért.
- > A menedzsereknek különös kötelességük a példaértékű vezetés. Értékeink megtestesítése, vállalati kultúránk példaértékű képviselője, valamint a törvénnyel vagy vállalati elveinkkel összeegyeztethetetlen üzleti tevékenységek elleni fellépés minden, a vállalatunknál dolgozó menedzser felelőssége.
- > A vállalat és vezetőség felelőssége továbbá, hogy olyan környezetet teremtsen, ahol a különböző témákat nyíltan és a megtorlástól való félelem nélkül lehet megvitatni. Ez különösen érvényes a Magatartási kódex megsértésére. Biztosítani kell, hogy ha bárki ilyen szabálysértésről tudomást szerez, akkor legyen valaki a közvetlen munkakörnyezetében, akiben megbízhat, és akihez fordulhat. Amennyiben ez egy adott helyzetben nem lehetséges vagy nem tanácsos, a dolgozók minden esetben kérhetnek tanácsot egyéb kapcsolattartó személyektől, különösen a Megfelelőségi csapat tagjaiként dolgozó munkatársaiktól. A kapcsolattartó személyeket ez a Kódex ismerteti.

Fejlődésünk és sikerünk fenntarthatósága nagyban függ a társadalmi felelősségvállalás iránti közös elkötelezettségünktől, valamint attól, hogy mennyire tudjuk hírnevünket megbízható üzleti partnerként megőrizni. Köszönjük, hogy egyéni tetteinek feddhetetlenségével Ön is hozzájárul ehhez a célhoz.

Az Igazgatóság
Bertelsmann SE & Co. KGaA

2

Elvek

2.1

Általános követelmények

Minden érvényes helyi, nemzeti és nemzetközi törvényt és jogszabályt betartunk, ahol csak üzleti tevékenységet folytatunk.

2.1.1 A törvény betartása

- > Az, hogy minden érvényes helyi, nemzeti és nemzetközi törvényt és jogszabályt betartunk, ahol csak üzleti tevékenységet folytatunk, világszerte döntő fontosságú vállalatunk sikere szempontjából. A törvények és jogszabályok megszegése súlyos következményeket vonhat maga után, például büntető-eljárást, pénzbírságot vagy hírnevünk csorbulását.
- > Valamennyi menedzser számára kötelező a felelősségi körüket érintő alapvető törvények, jogszabályok és vállalati irányelvek ismerete. A hatályos törvények és vállalati irányelvek átfogó ismerete különösen azon menedzserek számára fontos, akik sajátos feladatkörük vagy pozíciójuk révén kiemelt felelősséggel bírnak a szabályok betartatására vonatkozóan (pl. ügyvezető igazgatók, valamint a megfelelési, pénzügyi, emberi erőforrások, jogi, belső ellenőrzési és kockázatkezelési osztályok vezetői).
- > Egyes országokban, iparágakban vagy piacokon, valamint bizonyos üzleti partnerek esetében a jelen Magatartási kódexben foglaltaknál szigorúbb szabályok lehetnek érvényesek. Ilyen esetekben a munkavállalóknak a szigorúbb szabályok szerint kell eljárniuk.
- > Amennyiben egy döntés jogszerűségével kapcsolatban kétely merül fel, segítséget és szakvéleményt kell kérni a vállalat egy belső jogászától vagy egyéb, a 4. pontban („Kapcsolattartó személyek a Magatartási kódexhez”) felsorolt illetékes személytől.

Arra bátorítjuk dolgozóinkat, hogy szabadon és a megtorlástól való félelem nélkül szólaljanak fel. Tilos megtorlást alkalmazni azon dolgozókkal szemben, akik jóhiszeműen aggodalmukat fejezik ki a vállalatban előforduló szabálysértő magatartás miatt.

2.1.2

Szólásszabadság a megtorlástól való félelem nélkül

- > A szólásszabadság segít az esetlegesen előforduló szabálysértő magatartás megelőzésében, feltárásában és megszüntetésében. Éppen ezért fontosnak tartjuk a nyitott munkakörnyezetet, ahol a dolgozók a feletteseikhez vagy a vezetőséghez fordulhatnak problémáikkal, és aggodalom nélkül megfogalmazhatják kritikájukat. A menedzserek felelőssége, hogy elősegítsék a nyílt párbeszédet, támogassák beosztottaikat, valamint méltányos és pártatlan módon kezeljék a beosztottak aggodalmait.
- > Azokkal a dolgozókkal szemben, akik jóhiszeműen jelentenek vélt vagy valós szabálysértő magatartást, megengedhetetlen a megfélemlítés vagy a megtorlás. Szabálysértő magatartás „jóhiszemű” jelentése azt jelenti, hogy az egyén hiszi, hogy állítása igaz, függetlenül attól, hogy az ezt követő vizsgálat során a jelentés tartalma igaznak bizonyul vagy sem.
- > Amennyiben a dolgozók nem szívesen fordulnak közvetlen felettesükhöz vagy más helyi személyhez, vagy ha ilyen irányú próbálkozásaik nem vezetnek eredményre, javasoljuk, hogy vegyék igénybe a 4. pontban („Kapcsolattartó személyek a Magatartási kódexhez”) felsorolt lehetőségeket. Az elérhetőségek a www.compliance.rtlgroup.com weboldalon is megtekinthetők.

Egymás iránt bizalmat és tiszteletet tanúsítunk, és olyan munkahelyi környezetet igyekszünk teremteni, amelyben nincs helye a diszkriminációnak.

2.1.3 Kölcsönös bizalom és tisztelet

- > Minden egyén pártatlan, méltányos és tiszteletteljes bánásmódot érdemel. Elköteleztünk vagyunk az egyenlő lehetőségek, valamint a tiszteletteljes és sokszínű munkahely mellett, ahol minden egyén egyedi értékét elismerik, és minden ember udvarias, becsületes és méltó bánásmódban részesül. Tilos a zaklatás, a durva bánásmód és a megfélemlítés.
- > Minden toborzással, munkaerő-felvétellel, fegyelmi eljárással, előléptetéssel, illetve a foglalkoztatás egyéb körülményeivel kapcsolatos döntést jogszerűen és diszkriminációmentesen kell meghozni. Nem engedjük meg a dolgozók vagy az állásra jelentkezők elleni diszkriminációt faji, nemzeti vagy etnikai hovatartozás, nem, terhesség, családi állapot, szülőség, kor, fogyatékosság, hit vagy vallás, szexuális irányultság vagy bármely más, a hatályos diszkriminációellenes törvényekben vagy vállalati irányelvekben megnevezett tulajdonság alapján.

A munkahelyet érintő potenciális vagy tényleges érdekellentéteket időben feltárjuk és kivizsgáljuk, hogy megtaláljuk a megfelelő megoldást.

2.1.4 Érdekellentétek

- > Napi üzleti tevékenységünk során olyan helyzetekkel szembesülhetünk, amikor a vállalat érdeke ütközik személyes érdekeinkkel. Az érdekellentét az egyén számára megnehezítheti, hogy a vállalat érdekeinek leginkább megfelelő, elfogulatlan döntéseket hozzon.
- > Azoknak a dolgozóknak, akik esetében valós vagy potenciális érdekellentét áll fenn, a mielőbbi megoldás érdekében fel kell fedniük azt felettesüknek vagy a vállalat vezetőségének.

A vállalat vagyontárgyaival, termékeivel és anyagi eszközeivel felelősen bánunk.

2.1.5

A vállalat vagyontárgyainak védelme és a csalás elleni intézkedések

- > Fontosnak tartjuk a vállalat minden tárgyi és nem tárgyi eszközének, úgymint terméknek, munkaeszköznek, számítástechnikai felszerelésnek vagy szellemi tulajdonnak a felelős használatát és kezelését.
- > A vállalat vagyontárgyait kizárólag a megjelölt üzleti célokra szabad felhasználni, a nem megfelelő személyes, illegális vagy más jogosulatlan használat nem megengedett.
- > A csalás minden formája tilos, függetlenül attól, hogy az vállalati vagyontárgyakat vagy harmadik fél vagyontárgyait érinti. Megfelelő ellenőrző intézkedéseket kell tenni annak érdekében, hogy a csalárd tevékenységek minden formája (pl. csalás, sikkasztás, lopás, hűtlen kezelés, adóelkerülés vagy pénzmosás) megelőzhető legyen.

2.2

Kapcsolat az üzle-
ti partnerekkel és
harmadik felekkel

Másokkal folytatott üzleti tevékenységeink során feddhetetlen módon járunk el, és üzleti partnereinktől is elvárjuk a törvény betartását.

2.2.1

Kapcsolat az üzleti partnerekkel

- > Üzleti partnereink (pl. ügyfelek, beszállítók, ügynökök és tanácsadók) számítanak arra, hogy vállalatunk megbízható partner, amely tiszteletben tartja a törvényeket. Ezért ismernünk kell az üzletfeleinkkel szemben vállalt szerződéses kötelezettségeinket.
- > Mi pedig ügyelünk arra, hogy üzletfeleink szintén a törvény szerint járjanak el.
- > A termékek, technológiák, szolgáltatások behozatalát, kivitelét vagy hazai forgalmazását, bizonyos termékek kezelését, valamint a tőkemozgásokat és kifizetéseket nemzeti és nemzetközi törvények szabályozzák. Megfelelő intézkedéseket kell tenni annak érdekében, hogy a harmadik felekkel folytatott tranzakciók ne sértsék meg a hatályos gazdasági embargókat vagy kereskedelmi szabályokat, az import- és exportszabályozást vagy a terrorizmus finanszírozásának megelőzésére vonatkozó szabályokat.

2.2.2

Kormányzati és hatósági kapcsolatok

Szabályszerű és jogilag kifogástalan kapcsolatokat ápolunk minden kormányzati hatósággal és hivatallal.

- > A kormányzati szervekkel fenntartott üzleti kapcsolatokra gyakran különösen szigorú követelmények vonatkoznak. A kormányzati és szabályozási képviselőkkel és tisztviselőkkel való érintkezéseink során becsületes és átlátható módon viselkedünk, és a hatályos törvényeknek megfelelően járunk el. Kormányzati szervekkel való kapcsolatfelvételre az alábbi esetekben kerülhet sor: normál üzleti tevékenységek során (engedélyek vagy jóváhagyások beszerzése, szerződéskötés), politikai lobbizás esetén, vagy amikor bármilyen jellegű kormányzati vagy hatósági kérésnek teszünk eleget (pl. idézés, vizsgálat, jogi eljárások).
- > Amennyiben egy munkavállalót bármiféle kormányzati kéréssel keresnek meg, ajánlatos a további lépések előtt egyből a vállalat vezetéséhez és belső jogi tanácsadóhoz fordulni, hogy minden jogi követelménynek eleget tudjunk tenni.

A korrupció és a vesztegetés minden formáját elítéljük.

2.2.3 Korrupció és vesztegetés elleni intézkedések

- > Vesztegetési összeg felajánlása és elfogadása minden formában, minden személy részére és minden személytől (mind a köz-, mind pedig a magánszférában) tilos.
- > Az ésszerű és jóhiszemű vendéglátás, valamint a promóciós és egyéb üzleti kiadások, melyek célja a barátságos viszony fenntartása vagy a termékek és szolgáltatások bemutatása, az üzleti tevékenység jogos részének tekinthetők.
- > Az ilyen előnyöket azonban csak akkor szabad megadni vagy elfogadni, ha jogos üzleti célt szolgálnak, és nem származik belőle tisztességtelen előny. Az előny nem lehet indokolatlanul nagy értékű, nem lépheti túl a szokásos üzleti gyakorlat határait, és meg kell felelnie az elfogadó általános életszínvonalának. Köztisztviselőknek általában nem szabad előnyt felajánlani.
- > Óvatosan kell eljárni szponzorok felkérése vagy szponzori ajánlatok, illetve „jótékonyági hozzájárulások” kérése vagy felajánlása esetén, és meg kell győződni róla, hogy nem álcázott vesztegetési kísérletről van-e szó.
- > Az RTL Group korrupcióellenes irányelvei további útmutatással szolgálnak a <http://anticorruption.rtlgroup.com> oldalon.

Betartjuk a hatályos trösztellenes és versenytörvényeket, és a trösztellenes és versennyel kapcsolatos ügyekben szakértő vállalattól kérünk szakmai tanácsot.

2.2.4 Tisztességes verseny

- > A törvények gyakorlatilag minden országban tiltják a versenytársakkal, beszállítókkal, forgalmazókkal vagy kereskedőkkel létesített olyan kapcsolatokat és megállapodásokat, amelyek akadályozzák a piaci versenyt. Ezek a törvényi tiltások sokféle tevékenységre vonatkoznak, többek közt az áröngítésre, az ügyfelek vagy kereskedelmi területek versenytársak közti felosztására, a versenyellenes bojkottokra és egyéb tisztességtelen versenymódszerekre. Elköteleztünk magunkat a tisztességes verseny és az ide vonatkozó törvények betartása mellett.

Ügyfeleink számára biztonságos termékeket és szolgáltatásokat fejlesztünk ki.

2.2.5 Termékbiztonság

- > Ügyfeleink partnereként tekintünk magunkra. Üzleti sikerünk része, hogy hosszú távú kapcsolatokat építünk ki ügyfeleinkkel. Ezért elkötelezettek vagyunk amellett, hogy ügyfeleink számára biztonságos és kiváló minőségű termékeket és szolgáltatásokat nyújtsunk.
- > Termékeink és szolgáltatásaink nem tartalmazhatnak hibákat vagy nem biztonságos részeket, amelyek az egészségre veszélyesek lehetnek, vagy vagyoni kárt okozhatnak.

2.3

Információ- kezelés

A hírek beszerzése és terjesztése során betartjuk a szerkesztői és újságírói függetlenséget.

2.3.1. Médiafüggetlenség és felelőségek

- > A szerkesztői és újságírói függetlenség nálunk a közzététel, a sugárzás és a híradás alapja. Tisztában vagyunk azzal, hogy véleményformálóként milyen felelősségünk van a nyilvánosság felé, és ezzel gondosan is bánunk.
- > Nem gyakorolunk belső nyomást az újságírói híradásokra, és nem engedünk a külső politikai vagy gazdasági nyomásnak.
- > Betartjuk a szerkesztői tartalom és a kereskedelmi hirdetések szétválasztására vonatkozó hatályos törvényeket, szabályokat és vállalati irányelveket.
- > A vállalat felső vezetősége nem avatkozik bele a szerkesztői döntéshozatalba, és nem befolyásolja szerkesztői személyzetünk függetlenségét.
- > Szerkesztői személyzetünk elkötelezett a magánélet védelme, valamint az adatok, vélemények és képek felelős kezelése mellett.

2.3.2

A szellemi tulajdon védelme

A szellemi tulajdon és a védett tartalom minden formáját tiszteletben tartjuk és védelmezzük.

- > Médiavállalatként a szellemi tulajdon védelme kiemelt fontosságú számunkra.
- > A védett szellemi tulajdon minden szellemi terméket magában foglal, függetlenül annak kereskedelmi értékétől. Ide tartoznak például, de nem kizárólag az irodalmi művek, a zene, a filmek, televízió-műsorok, vizuális művek és szoftverek, amelyeket valamely ide vonatkozó – szerzői jogról, védjegyekről vagy szabadalmakról szóló – törvény vagy a kereskedelmi titok véd.
- > Szellemi tulajdon elleni vétség például, de nem kizárólag a szerzői joggal védett anyagok engedély nélküli bemutatása, terjesztése vagy előadása, vagy a védett szellemi tulajdon engedély nélküli másolása, valamint az ilyen másolatok terjesztése.

A személyes adatokat és információkat a hatályos törvényeknek és irányelveknek megfelelően gyűjtjük, használjuk és továbbítjuk.

2.3.3 Személyes adatok védelme

- > A munkavállalóinkra, ügyfeleinkre vagy harmadik felekre vonatkozó személyes adatok (pl. nevek, címek, telefonszámok, születési dátumok, egészségügyi adatok) gyűjtése, tárolása, használata illetve továbbítása során nagy gonddal és érzékenységgel, valamint az ide vonatkozó törvényeknek és irányelveknek megfelelően járunk el.
- > A személyes adatok gyűjtésében, tárolásában, használatában vagy továbbításában részt vevő személyzetnek az illetékes jogi osztályok, valamint a vállalat adatvédelmi tisztviselője ad tanácsot és segítséget.

Üzleti tevékenységünket, nyilvántartásunkat, valamint pénzügyi jelentéseinket fedd- hetetlen és átlátható módon végezzük.

2.3.4

Pénzügyi feddhetetlenség

- > Az üzleti tevékenységünkkel kapcsolatos minden tranzakciót és nyilvántartott adatot pontosan és megfelelően kell kezelni. Minden tranzakciót, pénzügyi eszközt és kötelezettséget az RTL Group Pénzügyi Számviteli Kézikönyvének és a törvényi követelményeknek megfelelően kell dokumentálni és nyilvántartásba venni.
- > A nyilvántartás feddhetetlenségének fenntartásához minden üzleti tevékenység esetében elengedhetetlen a magas szintű pontosság, hiánytalanság és elszámoltathatóság.
- > A pénzügyi elszámolások, dokumentumok, szerződések és egyéb vállalati információk nem tartalmazhatnak szándékosan hibás vagy félrevezető bejegyzéseket. A mérleg mindenféle manipulációja tilos.

Saját vállalatunk vagy más vállalatok bennfentes információit a bennfentes kereskedésre vonatkozó hatályos törvényeknek és vállalati irányelveknek megfelelően kezeljük.

2.3.5 Bennfentes kereskedés

- > A törvény tiltja a bennfentes információk felhasználását, illetve mások számára történő kiadását az értékpapírokkal vagy egyéb pénzügyi eszközökkel való kereskedés során.
- > A bennfentes információ olyan, bármely körülményt érintő konkrét információ, amely nyilvánosan nem hozzáférhető, és ha nyilvánosságra kerül, jelentősen befolyásolhatja az értékpapírok és hasonló pénzügyi eszközök árát. Ilyen körülmény például a nyereségnövekedés vagy -csökkenés, a fontosabb szerződések, más vállalattal való egyesülésre vagy más vállalat megvásárlására vonatkozó tervek, illetve jelentős új termékek vagy jelentős személyi változások a vállalatvezetésben.
- > A bennfentes kereskedésre vonatkozó feltételek és kötelezettségek köre országonként eltérő lehet, ezért a szabályok betartása érdekében az érintett munkavállalók kérjenek szakvéleményt és segítséget a vállalat belső jogi tanácsadójától.

2.3.6

Termékekkel és szolgáltatásokkal kapcsolatos közlemények

Termékeinkkel és szolgáltatásainkkal összefüggésben nem végzünk szándékosan félrevezető vagy csalárd marketing-, illetve reklámtevékenységet, és nem is pártoljuk az ilyet.

- > A termékeinkkel és szolgáltatásainkkal kapcsolatos becsületesség azt jelenti, hogy ezekkel kapcsolatban mindig az igazat állítjuk.
- > A termékeinkkel és szolgáltatásainkkal kapcsolatos félrevezető vagy hamis információ ügyfeleinknek és hírnevünknek is árthat. Ez elveinkkel ütközik és tilos.
- > A marketing-, reklám- és értékesítési területen dolgozó személyzet számára különösen fontos ezeknek az irányelveknek a betartása.

A munkahelyi informatikai eszközöket szabályszerűen használjuk, és közreműködünk a rendszerek és felszerelések megvédésében a belső és külső fenyegetések ellen.

2.3.7 Az informatikai eszközök használata és biztonsága

- > Napi üzleti tevékenységünk során rendszeresen használjuk az informatikai eszközöket, és rendszeresen dolgozunk fel adatokat. Ehhez megfelelő biztonsági intézkedések szükségesek (jelszavas védelem, jóváhagyott technológia és engedélyezett szoftver) a szellemi tulajdon és a személyes adatok védelmének érdekében. A megfelelő biztonsági intézkedések elmulasztása súlyos következményekkel, például adatvesztéssel, személyazonosság-lopással vagy szerzőijog-sértéssel járhat.
- > A digitális információ gyors terjedése, könnyű másolhatósága és a gyakorlatban való megsemmisíthetlensége miatt nagy gonddal kell megválogatni, hogy mit küldünk el e-mailben, mit rögzítünk hangpostán, illetve mit csatolunk vagy töltünk le.
- > Elköteleztettek vagyunk amellett, hogy a munkahelyhez kapcsolódó informatikai eszközöket csak indokolt üzleti célokra használjuk; indokolatlan vagy nem odaillő személyes célokra, illetve etikátlan vagy illegális tevékenységekre nem.
- > Minden munkavállalónak tisztában kell lennie azzal, hogy a munkahelyhez kapcsolódó informatikai rendszerek minden formája a vállalat tulajdonát képezi.
- > Kötelességünk megtenni a megfelelő lépéseket annak érdekében, hogy megvédjük az informatikai rendszereket a belső és külső visszaélésektől és fenyegetésektől (ilyen lehet például a kijelölt jelszavakkal való visszaélés vagy a nem megfelelő tartalmak letöltése az internetről). Kérdéseinkkel vagy problémáinkkal minden esetben forduljunk az informatikai személyzethez.

**2.3.8.
Bizalmasság és
közönségszol-
gálat**

A bizalmas információkat védjük a jogosulatlan kiadástól és használattól. Nyilvános közleményeinkben védjük vállalatunk hírnevét.

- > A bizalmas információ olyan információ, amelyet kizárólag a címzett(ek)nek szántak, nem pedig belső terjesztésre vagy külső kiadásra. Ilyenek lehetnek a nyilvántartási adatok, jelentések, szerződések, pénzügyi és személyzeti adatok, kutatások, bírósági eljárások, a kreatív munka, a szellemi tulajdon vagy az új üzleti tervek és termékek. Mindezek sokféle formában jelenhetnek meg (digitális, fizikai stb.).
- > A bizalmas információk nyilvános helyen történő megbeszélése vagy vállalati, illetve ügyfél-információk jogosulatlan kiadása harmadik félnek – például a médiának vagy a konkurenciának – a bizalmasság megsértésének minősül, és egyben az ide vonatkozó trösztellenes törvények megszegését is jelentheti.
- > Azoknak a dolgozóknak, akiknek különösen érzékeny információkhoz van hozzáférésük (például pénzügyi, személyzeti, jogi, új termék kifejlesztésével kapcsolatos információk vagy más vállalatok bennfentes információi stb.), szigorúan bizalmas módon kell kezelniük azokat még a munkatársakkal kapcsolatban is, és jogi tanácsot kell kérniük, mielőtt ilyen információt kiadnának harmadik félnek. Ilyen esetekben fontos mérlegelni, hogy szükséges-e titoktartási megállapodást kötni.
- > A közösségi média használata során tudatában vagyunk vállalatunk hírnevével kapcsolatos felelősségünknek. Nem osztunk meg bizalmas vagy érzékeny vállalati információt, valamint tiszteletben tartjuk munkatársaink és üzleti partnereink magán-szféráját.

- > Az „Egy hang” irányelv kimondja, hogy a média vállalatunkra vonatkozó kérdéseit közvetlenül a vállalat közönségszolgálati osztályához, a felső vezetéshez vagy megbízottjaikhoz kell irányítani.

2.4

Ember és környezet

Az emberi jogok tiszteletben tartása, valamint az egészség- és környezetvédelem vállalati felelősségvállalásunk szerves részét képezik.

2.4.1 Emberi jogok, egészség és környezet

- > Tiszteletben tartjuk a dolgozók és a velünk üzleti kapcsolatban álló harmadik felek méltóságát és egyéni jogait.
- > Az egyesülési szabadsághoz és a kollektív szerződésekhöz való jog identitásunk része. Elítélünk minden kényszer- és gyermekmunkát, valamint a kizsákmányolás és diszkrimináció minden formáját, és szigorúan betartjuk az ide vonatkozó törvényeket.
- > Törekszünk a természeti erőforrások (energia, víz, nyersanyagok és földterület) felelős beszerzésére és felhasználására termékeink előállításához és terjesztéséhez, valamint szolgáltató tevékenységünk során.
- > Egészséges és biztonságos munkahelyet teremtünk munkavállalóink számára, betartva az összes érvényes egészségügyi és biztonságra vonatkozó törvényt és előírást. A menedzsereknek különösen gondoskodniuk kell a megfelelő egészségügyi és biztonsági óvintézkedésekről, amelyek biztosítják az idevonatkozó törvények és vezetőségi előírások betartását.

A tisztességes munkakörülmények biztosítása vállalati kultúránk szerves részét képezi.

2.4.2 Tisztességes munkakörülmények

- > Betartjuk a tisztességes munkakörülmények védelmére vonatkozó jogi követelményeket, beleértve a bérek, a munkaidő és a magánélet védelmének szabályozását.

3

Döntéshozatali útmutató

Ha bármikor elbizonytalanodik abban, hogy egy tette vagy döntése összhangban van-e a Magatartási kódexben foglalt követelményekkel, tegye fel magának a következő kérdéseket:

- > Tettem vagy döntésem jogos-e és összhangban áll-e a vállalat irányelveivel?
- > Tudok-e olyan elfogulatlan döntést hozni, ami a leginkább szolgálja a vállalat érdekeit, és független személyes érdekeimtől?
- > Jó lelkiismerettel tudom-e meghozni a döntést?
- > Nyugodt lennék-e, ha a tettemet vagy döntésemet nyilvánosságra hoznák? A döntésem megállná-e a helyét, ha egy harmadik fél kivizsgálná?
- > Biztos vagyok-e abban, hogy a tette vagy döntésem nem árt vállalatunk hírnevének?

Amennyiben határozott igennel tud válaszolni a fenti kérdések mindegyikére, akkor valószínű, hogy tette vagy döntése helyénvaló. Ha kételye merülne fel a fenti kérdések bármelyikével kapcsolatban, akkor ne lépjen, és ne hozza meg döntését anélkül, hogy előbb képzett tanácsadóhoz fordult volna. A következő fejezet ismerteti azokat az elérhetőségeket, ahová ön fordulhat.

4

Kapcsolattartó személyek a Magatartási kódexhez

Ön mindig nyitott ajtókra talál, ha tanácsra van szüksége, ha szeretné megbeszélni aggodalmait egy potenciális szabálysértéssel kapcsolatban, vagy ha javaslatai vannak a szabálykövetést biztosító eljárások javítására.

Sok munkahelyi magatartással kapcsolatos probléma megoldható, ha konstruktív módon megbeszéljük a közvetlenül érintett személyekkel, vagy ha a helyi kapcsolattartó személyektől kérnek segítséget. Egyéb ügyekkel, például törvénytelen üzleti gyakorlattal kapcsolatban érdemes lehet inkább a helyi környezetén kívüli személyhez fordulni.

Tilos megtorlást alkalmazni olyan dolgozókkal szemben, akik jóhiszeműen aggodalmukat fejezik ki egy vélhetően szabálysértő magatartás miatt (lásd 2.1.2. „Szólásszabadság a megtorlástól való félelem nélkül”). Ha bármely munkavállaló megtorlást tapasztal, akkor az RTL Group Megfelelőségi csapatához kell fordulnia.

Az alábbi elérhetőségek mind munkavállalóink, mind harmadik felek számára elérhetők.



4.1

Az Ön közvetlen munkakörnyezetében

Ha szeretné megbeszélni kérdéseit a Magatartási kódexszel kapcsolatban, vagy szabálysértést kíván bejelenteni, akkor közvetlen munkakörnyezetében fordulhat például:

- > a feletteséhez
- > vállalata felső vezetéséhez
- > az emberi erőforrások, jogi, pénzügyi vagy belső ellenőrzési osztályhoz, vagy (ha van ilyen) a munkavállalói képviselőkhöz.

A kapcsolattartó személyek listája a

www.compliance.rtlgroup.com weboldalon található.



4.2

Az RTL Group Vállalati Központ

Amennyiben nem szívesen beszél problémájáról helyben, vagy ha helyi problémafelvetése eredménytelen volt, akkor a Vállalati Központ megfelelő osztályához, különösen a Megfelelőségi csapathoz fordulhat. A Megfelelőségi csapat elsődleges feladata, hogy a Magatartási kódexszel kapcsolatos kérdésekben támogatást nyújtson, és biztosítsa a bejelentett szabálysértések kivizsgálását. A vizsgálatok során a lehető legnagyobb figyelmet fordítjuk a bizalmas adatok kezelésére, és az adatvédelmi követelményeknek megfelelően járunk el.

Megfelelőségi osztály

Luxemburg:

Telefon: +352 2486 2105

Fax: +352 2486 3059

compliance@rtlgroup.com

www.compliance.rtlgroup.com

A fenti osztályok közös postacíme:

RTL Group

43, boulevard Pierre Frieden

L-1543 Luxembourg

Telefon: +352 2486 1

www.rtlgroup.com

Emberi erőforrások osztály

Telefon: +352 2486 3605

Fax: +352 2486 3757

Jogi osztály

Telefon: +352 2486 5092

Fax: +352 2486 2753



4.3

Internetes rendszer

A Magatartási kódex elleni súlyos vétségeket, különösen az illegális üzleti gyakorlatot internetes rendszeren keresztül is jelentheti. A rendszer több nyelven elérhető, és segítségével bizalmasan, speciálisan titkosított és biztonságos módon folytathat párbeszédet a Megfelelőségi csapattal.

www.rtlgroup.reportconcerns.com/magyar



4.4

Ombudsman

Fordulhat külső ombudsmanhoz is. Az ombudsman szerepe, hogy semleges és független segítséget nyújtson azoknak, akik bizalmas útmutatást keresnek a Magatartási kódex elleni bármely súlyos vétség, különösen az illegális üzleti gyakorlat bejelentésével és megoldásával kapcsolatban, amennyiben ilyen vétség gyanúja felmerült. Az ombudsman minden, támogatást kérő személlyel folytatott kommunikációt szigorúan bizalmas módon kezel. A bizalmas kommunikációt, ezen belül a kérelmező személyazonosságát nem adja ki, hacsak erre a kérelmező engedélyt nem ad.

Valamennyi ombudsman beszél angolul. Írásban bármelyik nyelven kommunikálhat. Az elérhető nyelvekről további információt találhat a www.compliance.rtlgroup.com oldalon.

Az Európáért, Afrikáért, Ázsiáért és Ausztráliáért felelős ombudsman (Németországban tartózkodik)

ombuds@discussconcerns.com

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

Díjmentes: 0800-664 7879 (csak Németországból)

Az Észak- és Dél-Amerikáért felelős ombudsman (az USA-ban tartózkodik)

ombuds2@discussconcerns.com

Tel. +1 646-981-0753

Díjmentes: 877-278-0303 (csak az USA-ból)

Luxemburg

RTL Group, Compliance
43, boulevard Pierre Frieden
L-1543 Luxembourg
Telefon: +352 2486 2105
www.rtlgroup.com

A közzététel időpontja: 2014. szeptember 1.

A Magatartási kódex legújabb verzióját, a frissítéseket és az RTL Groupnál érvényes további megfeleléségi információkat a www.compliance.rtlgroup.com oldalon találja.

