

# Code of Conduct

Bertelsmann Gedragscode –  
RTL Group-versie

# Inhoud

<b>1</b>	<b>Verklaring van de Raad van Bestuur van Bertelsmann over het belang van de Gedragscode</b>	<b>04</b>		
<b>2</b>	<b>Principes</b>	<b>08</b>		
2.1	Algemene vereisten	10		
2.1.1	Naleving van wet- en regelgeving	11		
2.1.2	Vrijuit spreken zonder angst voor represailles	12		
2.1.3	Wederzijds vertrouwen & respect	13		
2.1.4	Belangenconflicten	14		
2.1.5	Bescherming van ondernemingseigendommen & fraudebestrijding	15		
2.2	Interacties met zakelijke partners en derden	16		
2.2.1	Interacties met zakelijke partners	17		
2.2.2	Omgang met overheden & andere instanties	18		
2.2.3	Voorkoming van corruptie & omkoping	19		
2.2.4	Eerlijke mededinging	20		
2.2.5	Productveiligheid	21		
2.3	Omgang met informatie	22		
2.3.1	Onafhankelijke & verantwoorde berichtgeving	23		
2.3.2	Bescherming intellectueel eigendom	24		
2.3.3	Bescherming van persoonlijke gegevens	25		
2.3.4	Financiële integriteit	26		
2.3.5	Handel met voorkennis (insider trading)	27		
2.3.6	Informatieverstrekking over producten & diensten	28		
2.3.7	Informatie- en databeveiliging & computergebruik	29		
2.3.8	Vertrouwelijkheid & public relations	30		
<b>2.4</b>	<b>Mensen &amp; milieu</b>	<b>32</b>		
2.4.1	Mensenrechten, gezondheid & milieu	33		
2.4.2	Faire werkomstandigheden	33		
<b>3</b>	<b>Richtlijn voor besluitvorming</b>	<b>34</b>		
<b>4</b>	<b>Uw contacten voor de Gedragscode</b>	<b>36</b>		
4.1	In uw directe werkomgeving	39		
4.2	Het RTL Group Corporate Center	40		
4.3	Internetgebaseerd systeem	41		
4.4	Ombudspersoon	42		

# 1

## Verklaring van de Raad van Bestuur van Bertelsmann over het belang van de Gedragscode

## Beste collega's,

Economisch succes en maatschappelijke verantwoordelijkheid zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden doelstellingen van onze onderneming. Als zodanig vormen verantwoordelijk en ethisch gedrag ten aanzien van medewerkers, zakelijke relaties, de samenleving en het milieu een integraal onderdeel van ons waardensysteem. Dit is vastgelegd in de Bertelsmann Essentials, die de doelstellingen en basiswaarden belichamen over hoe wij zaken doen, en de Gedragscode specificeert deze nader.

Het spreekt voor zich dat we in ons werk de geldende wetten en regels naleven. Inbreuk hierop is niet alleen onverenigbaar met onze waarden; dit schaadt ook onze goede reputatie en kan ernstige juridische gevolgen hebben. Personen die in strijd met de wet handelen of zich zelfs ten koste van de onderneming verrijken, brengen schade toe aan de onderneming, de aandeelhouders en de medewerkers. Dergelijk gedrag belemmert het economisch succes en het investerings- en groeivermogen van de onderneming en kan daarmee uiteindelijk ook de werkgelegenheid binnen de onderneming in gevaar brengen.

De Gedragscode dient als gezamenlijke richtlijn voor onze beslissingen en handelingen. Het legt bindende minimale standaarden vast voor verantwoordelijk gedrag ten opzichte van zakelijke partners en het publiek, maar ook voor ons gedrag binnen de onderneming. Door meer bewustzijn te creëren voor juridische risico's, helpt de Code om schending van toepasselijk recht te vermijden. Wij allemaal – Raad van Toezicht, Raad van Bestuur en medewerkers – zijn verplicht om ons te houden aan de in de Code geformuleerde principes. Deze principes zijn bindend voor Bertelsmann SE & Co. KGaA, Bertelsmann Management SE en alle ondernemingen die Bertelsmann SE & Co. KGaA bestuurt. Dit document is de RTL Group-versie van de Gedragscode.

In het licht van deze Gedragscode willen we de volgende drie punten benadrukken:

- > Niets kan persoonlijke integriteit en gezond verstand vervangen. Om te voldoen aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid is het essentieel dat we ons allemaal bewust zijn van wetten en regels die relevant zijn voor onze respectievelijke werkgebieden, en dat we ons persoonlijk verantwoordelijk achten voor de naleving ervan.
- > Managers hebben de bijzondere plicht om het goede voorbeeld te geven. Het belichamen van onze waarden en ondernemingscultuur en het optreden tegen bedrijfsactiviteiten die niet overeenkomen met de wet of met de principes van onze onderneming, behoren tot de verantwoordelijkheid van elke manager bij ons bedrijf.
- > De onderneming en het management dragen ook de verantwoordelijkheid om een omgeving te creëren, waarin onderwerpen open en zonder angst voor represailles kunnen worden besproken. Dit geldt in het bijzonder voor overtredingen van de Gedragscode. Iedereen die een dergelijke overtreding opmerkt, moet zich tot een persoon in zijn directe werkomgeving kunnen wenden, die hij of zij vertrouwt. Als dit in een bepaalde situatie niet mogelijk of aan te bevelen is, kunnen werknemers zich altijd wenden tot verschillende contactpersonen, in het bijzonder tot hun collega's van het Compliance-team. Deze contactpersonen staan vermeld in deze Code.

De voortdurende ontwikkeling en het succes van onze onderneming hangt voor een groot deel af van onze toewijding aan sociale verantwoordelijkheid en onze reputatie als een betrouwbare zakenpartner. Wij danken u voor uw bijdrage aan dit doel door de integriteit van uw individuele handelingen.

Raad van Bestuur  
Bertelsmann SE & Co. KGaA

# 2

## Principes

# 2.1

## Algemene vereisten

We houden ons aan de wet- en regelgeving op lokaal, nationaal en internationaal niveau, waar we ook zaken doen.

### 2.1.1 Naleving van wet- en regelgeving

- > De naleving van alle geldende wetten en regels – zowel op lokaal, nationaal als internationaal niveau – is van cruciaal belang voor het succes van onze ondernemingen wereldwijd. Schendingen van wetten en regelgeving kan ernstige gevolgen hebben, zoals veroordelingen, boetes en schade aan onze reputatie.
- > Alle leidinggevenden dienen vertrouwd te zijn met de wettelijke basisvoorschriften, regels en interne beleidsvoorschriften die relevant zijn voor hun verantwoordelijkheidsgebieden. Diepgaande kennis van toepasselijke wetten en interne beleidsregels is vooral belangrijk voor managers, die vanwege hun bijzondere functie en positie een speciale verantwoordelijkheid hebben voor de naleving van deze wetten en regels (bijv. directeuren, managers in de werkgebieden compliance, financiën, personeelszaken, juridische zaken, audit en risicomanagement).
- > In sommige landen, industrieën of markten en bij bepaalde zakelijke partners gelden eventueel strengere regels dan de regels die in deze Gedragscode worden beschreven. In zulke gevallen moeten medewerkers ervan uitgaan dat de strengere standaard van toepassing is.
- > Als er enige twijfel bestaat of een beslissing juridisch correct is, moet een interne jurist of andere geschikte persoon zoals genoemd in hoofdstuk 4 (“Uw contacten voor de Gedragscode”) worden gevraagd om hulp en opheldering.

### 2.1.2 Vrijuit spreken zonder angst voor represailles

We moedigen medewerkers aan om zaken aan de orde te stellen zonder angst voor represailles. Represailles tegen medewerkers die te goeder trouw hun zorgen kenbaar maken over wangedrag in de onderneming, zijn verboden.

- > Vrijuit kunnen spreken helpt om wangedrag te voorkomen, op te sporen en te corrigeren. Daarom hechten we waarde aan een open werkomgeving waar medewerkers volkomen vrijuit hun leidinggevenden of management kunnen benaderen, om dingen aan te spreken of kritiek te uiten. Managers zijn ervoor verantwoordelijk om een open dialoog aan te moedigen en hun medewerkers te steunen en hun kwesties op een faire en onpartijdige manier te behandelen.
- > Intimidatie van en represailles tegen medewerkers die te goeder trouw melding maken van mogelijk of feitelijk misbruik, mogen niet worden getolereerd. Als iemand „te goeder trouw” melding maakt van misbruik, is die persoon ervan overtuigd dat zijn of haar bewering juist is, onafhankelijk van het feit of later onderzoek dit bevestigt of niet.
- > Als medewerkers het onplezierig vinden om kwesties direct bij hun manager of iemand anders binnen hun bedrijf aan te kaarten, of als hun pogingen hiertoe geen resultaat opleveren, moedigen wij hen aan om contact op te nemen met een van de contactpersonen uit het overzicht in hoofdstuk 4 („Uw contactpersonen voor de Gedragscode”). De contactinformatie is ook online beschikbaar op [www.compliance.rtlgroup.com](http://www.compliance.rtlgroup.com).

We behandelen elkaar in een sfeer van wederzijds respect en vertrouwen en creëren een werkomgeving, waarin geen ruimte is voor discriminatie.

- > Elk individu heeft recht op een faire, waardige en respectvolle behandeling. We bevorderen gelijke kansen en een werkomgeving die gekenmerkt wordt door respect en tolerantie, waarin de waarde van ieder individu wordt erkend en medewerkers elkaar op een eerlijke, beleefde en waardige manier bejegenen. Pesten, treiteren en intimidatie zijn verboden.
- > Personeelsgerelateerde beslissingen zoals werving, aanstelling, promotie of disciplinaire maatregelen, dienen te worden genomen op basis van niet-discriminatoire criteria. We tolereren geen discriminatie tegen medewerkers of sollicitanten op grond van ras, nationaliteit of afkomst, geslacht, zwangerschap of ouderschap, burgerlijke staat, leeftijd, handicap, religie of levensbeschouwing, seksuele geaardheid of enige andere eigenschap die is geformuleerd in toepasselijke anti-discriminatie wetgeving of bedrijfsinterne regels.

### 2.1.3 Wederzijds ver- trouwen & respect

#### 2.1.4 Belangenconflicten

## We streven naar transparantie over mogelijke of daadwerkelijke belangenconflicten.

- > In ons dagelijks werk kunnen we geconfronteerd worden met situaties, waarin een beslissing die optimaal is voor de onderneming, in strijd is met onze persoonlijke belangen. Belangenconflicten kunnen ertoe leiden dat beslissingen niet meer onbevooroordeeld en in het belang van de onderneming worden genomen.
- > Medewerkers met een mogelijk of daadwerkelijk belangenconflict dienen voor een snelle oplossing hun directe leidinggevende of de directie van hun bedrijf daarover te informeren.

## We gaan verantwoord om met eigendommen, producten en bronnen van de onderneming.

- > We hechten waarde aan een verantwoorde omgang met materiële en immateriële bedrijfsmiddelen, zoals producten, werk materiaal, IT-faciliteiten of intellectueel eigendom.
- > Bedrijfsmiddelen mogen uitsluitend worden gebruikt voor hun eigenlijke zakelijke doeleinden, niet voor oneigenlijke persoonlijke, illegale of andere niet toegestane doeleinden.
- > Elke vorm van fraude is verboden, of het nu gaat om middelen van de onderneming of van derden. Er zijn adequate controlemaatregelen nodig ter voorkoming van elke vorm van frauduleus handelen (bijv. fraude, verduistering, diefstal, belastingontduiking, witwassen van geld).

#### 2.1.5 Bescherming van ondernemings-eigendommen & fraudebestrijding



# 2.2

## Interacties met zakelijke partners en derden

We gaan op integere wijze om met anderen, en verwachten ook van onze zakelijke partners dat deze zich houden aan de wet.

### 2.2.1 Interacties met zakelijke partners

- > Onze zakelijke partners (bijv. klanten, leveranciers, agenten en consultants) verwachten dat ze kunnen vertrouwen op ons bedrijf als legaal handelende partner. Dit vereist dat we op de hoogte zijn van onze contractuele verplichtingen tegenover onze zakelijke partners.
- > Wij zien er op onze beurt op toe dat de praktijken van onze zakelijke partners in overeenstemming zijn met de wet.
- > Nationaal en internationaal recht is van toepassing op de import, export of binnenlandse handel in goederen, technologie, diensten, de omgang met specifieke producten en op geldstromen en betalingen. Adequate procedures moeten ervoor zorgen dat transacties met derden niet in strijd zijn met geldende economische embargo's of regels op het gebied van handel, import, export of met de regels ter voorkoming van de financiering van terrorisme.

## 2.2.2 Omgang met overheden & andere instanties

### We onderhouden correcte en juridisch onberispelijke betrekkingen met alle overheidsinstellingen en inspectiediensten.

- > Zakelijke relaties met overheidsinstanties zijn vaak onderhevig aan bijzonder strenge vereisten. In de omgang met overheden en instanties handelen we op eerlijke en transparante wijze en in overeenstemming met geldende wet- en regelgeving. Er kunnen contacten optreden met overheidsinstellingen in onze alledaagse gang van zaken (bijv. bij het aanvragen van vergunningen of het sluiten van contracten), bij politieke lobbyactiviteiten of bij het reageren op aanvragen en verzoeken van overheidswege (bijv. bij dagvaardingen, onderzoeken, juridische procedures).
- > Medewerkers die meewerken aan aanvragen van overheidsinstanties, wordt aanbevolen om voor hulp onmiddellijk contact op te nemen met de directie van hun bedrijf en de interne juridische afdeling voor het nemen van verdere stappen, om er zeker van te zijn dat wordt voldaan aan alle juridische vereisten.

### We veroordelen elke vorm van corruptie en omkoping.

- > Elke vorm van actieve of passieve omkoping, van welke persoon uit de publieke of private sector dan ook, verboden.
- > Redelijke en bonafide gastvrijheid en promotionele of andere zakelijke uitgaven, waarmee gepoogd wordt om goede relaties te onderhouden of producten of diensten te presenteren, worden erkend als een legitiem onderdeel van het zakendoen.
- > Dergelijke voordelen mogen echter alleen worden gegeven of aangenomen wanneer deze een legitiem zakelijk doel dienen en niet ongepast zijn. Het voordeel mag geen onredelijk hoge waarde hebben en de gebruikelijke grenzen in de zakenwereld of de levensstandaard van de ontvanger niet te buiten gaan. In het algemeen dienen dergelijke voordelen niet te worden aangeboden aan overheidsfunctionarissen.
- > Bij verzoeken om of aanbiedingen van „giften voor het goede doel” is bijzondere voorzichtigheid geboden, om er zeker van te zijn dat het niet gaat om een verborgen aanbod tot of een verzoek om omkoping.
- > Het anticorruptiebeleid van RTL Group biedt verdere richtlijnen en is beschikbaar op <http://anticorruption.rtlgroup.com/>.

## 2.2.3 Voorkoming van corruptie & omkoping

#### 2.2.4 Eerlijke mededinging

We voldoen aan de geldende kartel- en mededingingswetgeving en vragen deskundigen om advies over kartel- en mededingingsvraagstukken.

- > In bijna alle landen zijn relaties en afspraken met concurrenten, leveranciers, distributeurs en handelaren die eerlijke mededinging belemmeren, wettelijk verboden. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om de verdeling van klanten of verkoopgebieden tussen concurrenten, het boycotten van concurrenten, het maken van prijsafspraken en andere oneerlijke concurrentiemethoden. Wij geloven in eerlijke mededinging en handelen in overeenstemming met geldende wetten en regels.

We ontwikkelen en produceren veilige producten en diensten voor onze klanten.

- > We beschouwen onszelf als partners van onze klanten. Een langetermijnrelatie met onze klanten ondersteunt ons succes als onderneming. Het is daarom onze plicht om onze klanten veilige, onberispelijke en kwalitatief hoogwaardige producten en diensten aan te bieden.
- > Onze producten en diensten mogen geen gebreken of gevaarlijke eigenschappen vertonen die kunnen leiden tot schade aan gezondheid of eigendom.

#### 2.2.5 Productveiligheid

# 2.3

## Omgang met informatie

We behouden te allen tijde redactionele en journalistieke onafhankelijkheid bij het verzamelen en distribueren van nieuws.

### 2.3.1 Onafhankelijke & verantwoorde berichtgeving

- > Onafhankelijkheid is de basis van ons journalistieke werk. Wij zijn ons bewust van de verantwoordelijkheid die wij, als opiniemakers, hebben ten aanzien van het publiek.
- > We oefenen geen interne invloed uit op journalistieke verslaggeving en geven ook niet toe aan externe politieke of economische beïnvloeding.
- > We maken in het kader van de berichtgeving duidelijk onderscheid tussen reclame en redactionele inhoud.
- > De directie mengt zich niet in redactionele besluitvormingsprocessen en doet geen pogingen om de redactionele vrijheid te beknotten.
- > De redactie is verplicht om de privacy te respecteren en verantwoord om te gaan met informatie, meningen en beeldmateriaal.

## We respecteren en beschermen iedere vorm van intellectueel eigendom en beschermde content.

- > Als mediabedrijf is de bescherming van intellectueel eigendom van bijzonder belang voor onze zakelijke activiteiten.
- > Onder beschermd intellectueel eigendom verstaan wij alle voortbrengselen van de menselijke geest, ongeacht de economische waarde ervan. Daartoe behoren onder meer literaire werken, muziek, films, televisieprogramma's, grafische producties en software die worden beschermd door relevante wetgeving (auteursrechten, handelsmerken en octrooien) of door handelsgeheimen.
- > Inbreuk op intellectueel eigendom bestaat onder meer uit het zonder toestemming vertonen, verspreiden of afbeelden van auteursrechtelijk beschermd materiaal en het maken en verspreiden van ongeautoriseerde kopieën van beschermd intellectueel eigendom.

## De verzameling, opslag en verwerking van persoonlijke gegevens geschiedt bij ons conform de geldende wet- en regelgeving.

- > Als wij persoonlijke gegevens (bijv. namen, adressen, telefoonnummers, geboortedata, gezondheidsinformatie) over medewerkers, klanten of derden verzamelen, opslaan, verwerken en overdragen, doen we dat zo zorgvuldig mogelijk en in overeenstemming met geldende wet- en regelgeving.
- > Medewerkers die persoonlijke gegevens verzamelen, opslaan, verwerken of overdragen, krijgen hierover advies en ondersteuning van onze juristen en deskundigen voor privacybescherming.

### 2.3.4 Financiële integriteit

## Integriteit en transparantie zijn de basis voor onze financiële transacties, bedrijfsboekhouding en financiële verslaggeving.

- > Alle zakelijke transacties en documenten moeten accuraat en correct worden behandeld. Alle zakelijke transacties, bedrijfsmiddelen en verplichtingen moeten accuraat worden gedocumenteerd en vastgelegd in overeenstemming met de door RTL Group opgestelde Boekhoudingshandleiding en de juridische vereisten.
- > De integriteit van de boekhouding vereist een hoge mate van nauwkeurigheid, volledigheid en verantwoordelijkheid in al onze zakelijke handelingen.
- > Financiële verslaggeving, documenten, overeenkomsten en andere bedrijfsinformatie mogen geen onjuiste of misleidende gegevens bevatten. Elke manipulatie van balansen is verboden.

## We houden ons aan de wet- en regelgeving en het ondernemingsbeleid inzake de handel met voorkennis over onze of andere ondernemingen.

### 2.3.5 Handel met voorkennis (insider trading)

- > De wet verbiedt het gebruiken of delen van voorkennis in de handel met effecten of andere financiële instrumenten.
- > Voorkennis is concrete informatie over omstandigheden die niet openbaar beschikbaar zijn, die de prijzen van effecten of soortgelijke financiële instrumenten significant zouden kunnen beïnvloeden als ze openbaar zouden worden gemaakt. Voorbeelden van zulke omstandigheden zijn winststijgingen of -dalingen, belangrijke contracten, fusie- of overnameplannen, belangrijke nieuwe producten of belangrijke personele wijzigingen in de leiding van de onderneming.
- > De reikwijdte van de relevante regelgeving over handel met voorkennis varieert van land tot land, zodat medewerkers contact dienen op te nemen met de interne juridische afdeling om zeker te zijn van correcte nakoming.

### 2.3.6 Informatiever- strekking over producten & diensten

## We verstrekken geen misleidende of onjuiste informatie over onze producten en diensten in onze marketing- en reclamecommunicatie.

- > Alle uitingen met betrekking tot onze producten en diensten zijn altijd waarheidsgetrouw.
- > Misleidende of foutieve informatie over onze producten of diensten kunnen schadelijk zijn voor onze klanten en voor onze reputatie. Dit druist in tegen onze principes en is verboden.
- > Met name marketing-, reclame- en salesmedewerkers dienen deze richtlijnen in acht te nemen.

## We gebruiken de IT-middelen op onze werkplek uitsluitend voor zakelijke doeleinden en dragen zorg voor de beveiliging van systemen en apparatuur tegen intern en extern misbruik.

- > In ons dagelijks werk maken we regelmatig gebruik van IT-systemen en verwerken we regelmatig gegevens. Daarvoor moeten de nodige voorzorgsmaatregelen (wachtwoorden, geautoriseerde technologie en gelicenseerde software) worden getroffen ter bescherming van intellectueel eigendom en persoonlijke gegevens. Veronachtzaming van de noodzakelijke voorzorgsmaatregelen kan ernstige gevolgen hebben, zoals dataverlies, diefstal van persoonlijke gegevens of schending van het auteursrecht.
- > Omdat digitale informatie snel verspreid kan worden, goed reproduceerbaar en praktisch niet vernietigbaar is, betrachten we uiterste zorgvuldigheid als het gaat om de inhoud van e-mails, voicemail-opnames, attachments en downloads.
- > We hebben de verplichting om de IT-systemen op onze werkplek alleen te gebruiken voor legitieme zakelijke doeleinden en niet voor ongeoorloofde of ongepaste persoonlijke doeleinden of voor onethische of illegale activiteiten.
- > Alle medewerkers dienen te beseffen dat de IT-systemen op de werkplek uitsluitend eigendom van de onderneming zijn.
- > We hebben de plicht om de nodige maatregelen te treffen om de IT-systemen te beveiligen tegen intern of extern misbruik of bedreigingen (zoals misbruik van toegewezen wachtwoorden of het downloaden van ongepast materiaal van het internet). Bij vragen en problemen is de IT-afdeling het juiste aanspreekpunt.

### 2.3.7 Informatie- en databeveiliging & computergebruik

### 2.3.8 Vertrouwelijkheid & public relations

## We beschermen vertrouwelijke informatie tegen onbevoegde bekendmaking en gebruik. We beschermen de reputatie van onze onderneming in onze uitspraken in het openbaar.

- > Vertrouwelijke informatie is uitsluitend bestemd voor de genoemde ontvanger(s), niet voor interne distributie of externe publicatie. Daartoe behoren documenten, rapporten, overeenkomsten, financiële en personele gegevens, onderzoeken, rechtszaken, creatief werk, intellectueel eigendom en nieuwe businessplannen of producten, in welke vorm dan ook (digitaal, fysiek, etc.).
- > Het bespreken van vertrouwelijke informatie in het openbaar en het ongeoorloofd bekendmaken van informatie over de onderneming of over zijn klanten aan derden, zoals bijvoorbeeld in de media of aan concurrenten, vormen een schending van de vertrouwelijkheid en kunnen tot een schending van anti-kartelwetgeving leiden.
- > Medewerkers die toegang hebben tot bijzonder gevoelige en vertrouwelijke informatie (financieel, human resources, juridisch, nieuwe productontwikkelingen, voorkennis over andere ondernemingen, etc.) dienen zelfs ten aanzien van collega's strikte vertrouwelijkheid in acht te nemen en juridisch advies in te winnen, alvorens deze informatie aan derden kenbaar te maken. In zulke gevallen moet worden overwogen of het nodig is om geheimhouding af te spreken.
- > Bij gebruik van sociale media zijn we ons bewust van onze verantwoordelijkheid voor de reputatie van onze onderneming. We brengen geen vertrouwelijke of gevoelige informatie over de onderneming naar buiten en respecteren ook de privacy van onze collega's en zakelijke partners.

- > Volgens onze One Voice Policy moeten informatieverzoeken van de media over onze ondernemingen onmiddellijk worden doorgestuurd naar de afdeling Public Relations, de directie of een woordvoerder van de directie.



# 2.4

## Mensen & milieu

Respect voor mensenrechten en de bescherming van gezondheid en milieu zijn een integraal onderdeel van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid.

- > We respecteren de waardigheid en individuele rechten van medewerkers en derden waarmee we zakelijke relaties onderhouden.
- > Het respecteren van de rechten van vrijheid van vergadering en collectieve onderhandeling is deel van onze identiteit. We veroordelen dwangarbeid en kinderarbeid en elke vorm van uitbuiting of discriminatie, en houden ons strikt aan de geldende wetgeving.
- > We streven naar verantwoorde verwerving en verantwoord gebruik van natuurlijke bronnen (energie, water, grondstoffen en land) bij de productie en distributie van onze producten en de levering van onze diensten.
- > We willen een gezonde en veilige werkomgeving creëren voor onze medewerkers door inachtneming van alle geldende wetten en standaarden op het terrein van gezondheid en veiligheid. Met name leidinggevendenden moeten zorgen voor afdoende procedures en voorzorgsmaatregelen in overeenstemming met de geldende wetten en managementstandaarden.

Zorgen voor faire werkomstandigheden is een integraal onderdeel van onze ondernemingscultuur.

- > We voldoen aan de juridische vereisten voor faire werkomstandigheden, inclusief regels ten aanzien van vergoedingen, werkuren en privacy.

### 2.4.1 Mensenrechten, gezondheid & milieu

### 2.4.2 Faire werkom- standigheden

# 3

## Richtlijn voor besluitvorming

Als u onzeker bent over de vraag of een bepaalde handeling of beslissing in overeenstemming is met de Gedragscode, stelt u zich dan de volgende vragen.

- > Is mijn handeling of beslissing verenigbaar met de wet en het beleid van de onderneming?
- > Kan ik een onpartijdige beslissing nemen in het beste belang van de onderneming, vrij van concurrerende, persoonlijke belangen?
- > Kan ik de beslissing met een zuiver geweten nemen?
- > Voel ik mij onbezwaard als mijn handeling of beslissing publiek zou worden gemaakt? Zou mijn beslissing aanleiding kunnen geven tot kritiek van derden?
- > Ben ik er zeker van dat mijn handeling of beslissing de reputatie van de onderneming niet schaadt?

Als u al deze vragen met een zuiver geweten kunt beantwoorden, is uw handeling of beslissing waarschijnlijk verantwoord. Mocht u bij één van de vragen twijfelen, handel of besluit dan niet zonder dat u vooraf deskundig advies hebt ingewonnen. Het volgende hoofdstuk beschrijft met wie u contact op kunt nemen.

# 4

## Uw contacten voor de Gedragscode

U vindt altijd iemand voor advies, een gesprek over zorgen over eventueel wangedrag of voor het geven van suggesties voor de verbetering van compliance-procedures.

Veel zorgen over gedrag op de werkvloer kunnen worden opgelost door constructieve gesprekken met de direct betrokken personen of door hulp van lokale contactpersonen. Andere onderwerpen, zoals illegale zakelijke praktijken, kunnen misschien beter worden behandeld door iemand buiten uw lokale omgeving.

Represailles tegen medewerkers die te goeder trouw zorgen kenbaar maken over eventueel wangedrag, zijn verboden (zie 2.1.2 “Vrijuit spreken zonder angst voor represailles”). Medewerkers die represailles hebben ervaren, dienen contact op te nemen met het RTL Group Compliance-team.

De volgende contacten zijn zowel voor medewerkers als voor derden beschikbaar.



## In uw directe werkomgeving

U kunt contact opnemen met iemand in uw directe werkomgeving als u vragen heeft over de Gedragscode of schendingen ervan wilt melden. Aanspreekpunten zijn bijvoorbeeld:

- > uw leidinggevende;
- > de directie van uw onderneming;
- > de afdelingen voor personeelszaken, juridische zaken, financiën of audits of, indien van toepassing, iemand van de ondernemingsraad.

Een overzicht van de contactpersonen vindt u op [www.compliance.rtlgroup.com](http://www.compliance.rtlgroup.com).



## 4.2

### Het RTL Group Corporate Centre

Als u het onplezierig vindt om kwesties op lokaal niveau aan te kaarten of als uw pogingen hiertoe geen resultaat opleveren, kunt u ook contact opnemen met een van de desbetreffende afdelingen in het Corporate Centre, in het bijzonder de afdeling Compliance. Een belangrijke verantwoordelijkheid van het Compliance-team is het behandelen en onderzoeken van meldingen van overtredingen van de Gedragscode. Het onderzoek vindt met de grootst mogelijke vertrouwelijkheid en volgens de regels voor gegevensbescherming plaats.

#### Compliance

Luxemburg:  
Telefoon: +352 2486 2105  
Fax: +352 2486 3059  
compliance@rtlgroup.com  
www.compliance.rtlgroup.com

#### Het adres voor alle afdelingen luidt:

RTL Group  
45, boulevard Pierre Frieden  
L-1543 Luxemburg  
Telefoon: +352 2486 1  
www.rtlgroup.com

#### Human Resources

Telefoon: +352 2486 3605  
Fax: +352 2486 3757

#### Legal

Telefoon: +352 2486 5092  
Fax: +352 2486 2753



## 4.3

### Internetgebaseerd systeem

U mag ernstige inbreuken op de Gedragscode – in het bijzonder illegale zakelijke praktijken – ook melden via een internetgebaseerd systeem. Het systeem biedt de mogelijkheid om in diverse talen vertrouwelijk, gecodeerd en veilig te communiceren met het Compliance-team.

[www.rtlgroup.meldingmaken.com](http://www.rtlgroup.meldingmaken.com)



## 4.4

## Ombudspersoon

U mag ook contact opnemen met een externe ombudspersoon. De ombudspersoon biedt neutrale en onafhankelijke hulp bij het melden en oplossen van mogelijke ernstige schendingen van de Gedragscode, met name bij illegale zakelijke praktijken. De ombudspersoon communiceert volkomen vertrouwelijk met medewerkers en derden en maakt niets uit het vertrouwelijke contact zonder hun toestemming openbaar, ook niet hun identiteit.

Alle ombudspersonen spreken Engels. U kunt schriftelijk in elke gewenste taal communiceren. Ga voor meer informatie over beschikbare talen naar [www.compliance.rtlgroup.com](http://www.compliance.rtlgroup.com).

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

U bereikt de ombudspersonen via de volgende gratis telefoonnummers:

<b>Argentinië</b> 08 00 - 666 10 83	<b>Hongkong</b> 800 - 93 03 67	<b>Rusland</b> 810 - 800 - 22 96 -10 44
<b>Australië</b> 18 00 -12 50 84	<b>Hongarije</b> 06 - 80 98 - 34 43	<b>Singapore</b> 800 - 448 -16 03
<b>België</b> 08 00 - 807 65	<b>Ierland</b> 18 00 - 81 28 60	<b>Slovenië</b> 08 00 - 80 374
<b>Brazilië</b> 08 00 - 891 - 01 98	<b>India</b> 00 08 00 - 440 -16 70	<b>Slowakije</b> 08 00 - 00 46 87
<b>Canada</b> 877 - 604 - 92 03	<b>Indonesië</b> 01 80 - 344 -16 38	<b>Spanje</b> 900 - 81 24 35
<b>Chili</b> 800 - 55 19 00	<b>Italië</b> 800 - 92 46 08	<b>Taiwan</b> 08 00 - 66 63 23
<b>China (Telecom)</b> 108 00-440-0336	<b>Japan</b> 01 20 - 92 98 20	<b>Thailand</b> 00 18 00 - 441- 55 16
<b>China (Netcom)</b> 108 00 - 744 - 03 55	<b>Kroatië</b> 08 00 - 22 24 48	<b>Tsjechië</b> 800 - 70 05 58
<b>Colombia</b> 01800 - 518 - 1048	<b>Luxemburg</b> 800 - 231 67	<b>Uruguay</b> 000- 411- 002- 3356
<b>Costa Rica</b> 080 00 - 11 10 99	<b>Maleisië</b> 18 00 - 88 07 50	<b>USA</b> 877 - 278 - 0303
<b>Cyprus</b> 800 - 924 41	<b>Mexico</b> 001- 888- 311- 5054	<b>Venezuela</b> 08 00 -100 - 88 34
<b>Denemarken</b> 80 - 60 00 96	<b>Nederland</b> 08 00 - 020 - 20 08	<b>Verenigd Koninkrijk</b> 08 00 - 783 -15 06
<b>Duitsland</b> 08 00 - 664 - 78 79	<b>Nieuw-Zeeland</b> 08 00 - 68 89 32	<b>Zuid-Afrika</b> 08 00 - 98 18 49
<b>Estland</b> 800 - 004 - 4356	<b>Noorwegen</b> 800 - 30 -118	<b>Zuid-Korea</b> 080 - 911- 08 80
<b>Filippijnen</b> 18 00 - 14 41- 03 90	<b>Oostenrijk</b> 08 00 - 29 56 22	<b>Zweden</b> 020 -160 - 56 82
<b>Finland</b> 08 00 - 91 96 70	<b>Polen</b> 008 00 - 442 -11 21	<b>Zwitserland</b> 08 - 00 56 - 21 08
<b>Frankrijk</b> 08 05 - 54 01 86	<b>Portugal</b> 800 - 84 47 13	Een overzicht van alle gratis telefoonnummers vindt u ook op <a href="http://www.compliance.rtlgroup.com">www.compliance.rtlgroup.com</a> .
<b>Griekenland</b> 008 00 - 44 14 - 59 06	<b>Roemenië</b> 08 00 - 89 48 95	

## Luxemburg

RTL Group, Compliance  
45, boulevard Pierre Frieden  
L-1543 Luxemburg  
Telefoon: +352 2486 2105  
[www.rtlgroup.com](http://www.rtlgroup.com)

Datum van publicatie: 1 september 2014  
Ga voor de actuele versie van de Gedragscode, updates  
en andere informatie over Compliance bij RTL Group naar  
[www.compliance.rtlgroup.com](http://www.compliance.rtlgroup.com).

