

Code of Conduct

Código de Conduta da Bertelsmann –
Versão do RTL Group

Índice

1	Declaração do Conselho da Presidência da Bertelsmann sobre a importância do Código de Conduta	04		
2	Princípios	08		
2.1	Requisitos gerais	10		
2.1.1	Cumprimento da lei	11		
2.1.2	Liberdade de expressão sem medo de represália	12		
2.1.3	Confiança & respeito mútuos	13		
2.1.4	Conflitos de interesses	14		
2.1.5	Proteção dos bens da empresa & antifraude	15		
2.2	Interação com parceiros de negócios e terceiros	16		
2.2.1	Interação com parceiros de negócios	17		
2.2.2	Relações governamentais e regulamentares	18		
2.2.3	Medidas anticorrupção & antissuborno	19		
2.2.4	Competição justa	20		
2.2.5	Segurança de produto	21		
2.3	Tratamento de informação	22		
2.3.1	Informação independente & responsável	23		
2.3.2	Proteção da propriedade intelectual	24		
2.3.3	Proteção e confidencialidade dos dados	25		
2.3.4	Integridade financeira	26		
2.3.5	Transações baseadas em informações privilegiadas	27		
2.3.6	Declarações em relação a produtos e serviços	28		
2.3.7	Utilização & segurança das tecnologias de informação	29		
2.3.8	Confidencialidade & relações públicas	30		
2.4	Pessoas & Ambiente	32		
2.4.1	Direitos humanos, saúde & meio ambiente	33		
2.4.2	Condições de trabalho justas	33		
3	Guia para tomada de decisões	34		
4	Os seus contatos para o Código de Conduta	36		
4.1	No seu ambiente de trabalho direto	39		
4.2	O Centro Corporativo do RTL Group	40		
4.3	Sistema de comunicação pela Internet	41		
4.4	Ouvidoria	42		

1

Declaração do Conselho da Presidência da Bertelsmann sobre a importância do Código de Conduta

Caros Colegas,

O sucesso econômico e o bom comportamento ético empresarial são objetivos indispensáveis da nossa empresa. Como tal, o comportamento responsável e ético em relação aos colaboradores, aos parceiros de negócios, à sociedade e ao meio ambiente é parte integrante do nosso sistema de valores da empresa. Isto está resumido nos princípios básicos (Essentials) da Bertelsmann, que delineiam os objetivos e valores básicos da forma como conduzimos os nossos negócios e, nesse sentido, o Código de Conduta fornece mais detalhes.

É evidente que conduzimos os nossos negócios de acordo com a lei e os estatutos. As violações não só desrespeitam os nossos valores, como também prejudicam a nossa reputação e podem ter consequências jurídicas significativas. Os indivíduos que agem ilegalmente ou até mesmo enriquecem às custas da empresa prejudicam, não só a empresa, como também os seus acionistas e os seus colaboradores. Este tipo de comportamento diminui o sucesso financeiro da empresa, dificulta a sua capacidade de investimento e de crescimento e pode, em última instância, pôr em perigo os empregos por ela gerados.

O Código de Conduta serve como uma diretriz habitual para as nossas decisões e atividades. Ele dá uma ideia geral dos padrões obrigatórios mínimos para um comportamento responsável perante os nossos parceiros de negócio e o público em geral, bem como para o nosso comportamento dentro da empresa. Ao aumentarmos a consciência de riscos jurídicos, evitamos violações das leis aplicáveis. Todos nós – Comissão de Gestão, Conselho da Presidência e colaboradores – somos obrigados a seguir os princípios estipulados no código. Estes princípios são obrigatórios para a Bertelsmann SE & Co. KGaA, Bertelsmann Management SE e para todas as empresas controladas pela Bertelsmann SE & Co. KGaA. Este documento é a versão do Código de Conduta para o RTL Group.

Em relação ao código gostaríamos de ressaltar os três pontos seguintes:

- > Nada pode substituir a integridade pessoal e o bom senso. Para apoiar a nossa responsabilidade corporativa é essencial que todos nós tenhamos consciência das leis e dos estatutos que são relevantes para os nossos setores de trabalho e que assumamos a responsabilidade pessoal exigida por eles.
- > Os chefes têm uma obrigação especial de dar o exemplo. Incorporar os nossos valores, exemplificar a nossa cultura empresarial e tomar medidas contra quaisquer atividades de negócios que desrespeitem as leis ou a nossa empresa – isto faz parte das responsabilidades de cada chefe da nossa empresa.
- > A empresa e a sua gestão também têm a responsabilidade de criar um ambiente, no qual possam ser discutidos assuntos abertamente e sem receio de represália. Isto aplica-se, principalmente, a violações do Código de Conduta. Quem perceber qualquer violação deste tipo, poderá dirigir-se a uma pessoa em quem possa confiar dentro do seu ambiente de trabalho imediato. Se isto não for possível ou aconselhável em determinadas situações, os colaboradores podem dirigir-se, sempre, a outras pessoas de contato, especialmente aos seus colegas da Equipe de Conformidade. Estas pessoas de contato estão denominadas neste Código.

O desenvolvimento e sucesso contínuos da nossa empresa dependem consideravelmente do nosso comprometimento com a responsabilidade social e com a manutenção da nossa reputação como parceiro de negócio digno de confiança. Agradecemos a sua contribuição para alcançarmos este objetivo, através da integridade dos atos individuais de cada um de vocês.

O Conselho da Presidência
Bertelsmann SE & Co. KGaA

2

Princípios

2.1

Requisitos gerais

É nossa política cumprir todas as leis e estatutos locais, nacionais e internacionais, aplicáveis em todos os locais onde exercemos a nossa atividade.

2.1.1 Cumprimento da lei

- > O cumprimento de todas as leis e estatutos locais, nacionais e internacionais, aplicáveis em todos os locais onde exercemos a nossa atividade, é de máxima importância para o sucesso das nossas empresas em todo o mundo. A violação das leis e dos estatutos pode ter consequências graves como condenações penais, prejuízos financeiros e de reputação.
- > Todos os chefes têm a obrigação de estarem familiarizados com as leis básicas, estatutos e políticas empresariais que sejam relevantes para as suas áreas de responsabilidade. O conhecimento profundo das leis e políticas empresariais aplicáveis é particularmente importante para os chefes que possuem uma responsabilidade especial em cumprir a conformidade, devido às suas funções específicas ou cargos indicados (p. ex. Diretores de Gestão, Diretores de Conformidade Financeira, Recursos Humanos, Auditoria Jurídica, Gestão de Risco).
- > Em determinados países, indústrias ou mercados, bem como com determinados parceiros de negócio, podem existir estatutos mais rígidos do que os descritos neste Código de Conduta. Nesses casos, os colaboradores devem presumir que se aplica a norma mais rigorosa.
- > Se existir qualquer dúvida em relação à legalidade de uma decisão, deverá ser contactado um advogado interno ou outra pessoa adequada listada no item 4 ("Os seus contatos para o Código de Conduta") para assistência e esclarecimento.

2.1.2

Liberdade de expressão sem medo de represália

Encorajamos os nossos colaboradores a falarem livremente sem medo de represália. É proibida a represália contra colaboradores que exponham preocupações de boa-fé sobre má administração dentro da empresa.

- > A possibilidade de expor a sua opinião livremente ajuda a evitar má administração e ajuda a detectá-la e corrigi-la, no caso de sua existência. Por isso, nós valorizamos um ambiente aberto, no qual os colaboradores podem abordar os seus supervisores ou a direção para levantar questões ou expressar críticas sem qualquer preocupação. Os chefes são responsáveis por encorajar o diálogo aberto e por apoiarem os seus colaboradores e tratar das suas preocupações de forma justa e imparcial.
- > Intimidação ou represália contra os colaboradores que prestarem informação de boa-fé sobre má administração, suspeita ou real, não pode ser tolerada. Comunicar uma violação “de boa-fé” significa que a pessoa acredita estar afirmando algo verdadeiro, quer uma investigação posterior prove ou não a sua veracidade.
- > Se, mesmo assim, os colaboradores se sentirem pouco à vontade para apresentarem as suas preocupações diretamente ao seu chefe ou a outra pessoa na sua empresa ou se as suas tentativas forem infrutíferas, encorajamo-los a utilizarem os recursos listados no ítem 4 “Os seus contatos para o Código de Conduta”. Os contatos estão igualmente disponíveis online em www.compliance.rtlgroup.com.

Tratamo-nos com confiança e respeito mútuos e tentamos criar um ambiente de trabalho que não permita a discriminação.

- > Todas as pessoas têm direito a um tratamento justo, digno e respeitoso. Estamos comprometidos em garantir a igualdade de oportunidades e promovemos um local de trabalho respeitoso e diversificado, onde o valor único de cada indivíduo é reconhecido e cada pessoa é tratada com cortesia, honestidade e dignidade. É proibido o assédio, a coação ou a intimidação.
- > Todas as decisões que digam respeito ao recrutamento, contratação, medidas disciplinares ou promoções, assim como a outras condições de trabalho, devem ser implementadas livres de quaisquer práticas discriminatórias ilegais. Não toleramos discriminação em relação a colaboradores ou candidatos a empregos, devido à sua raça, nacionalidade ou origem étnica, sexo, gravidez ou estado civil ou parental, idade, deficiência, religião ou crença, orientação sexual ou qualquer outra característica especificada na legislação sobre a antidiscriminação ou política da empresa aplicável.

2.1.3

Confiança & respeito mútuos

2.1.4 Conflitos de interesses

Divulgamos os potenciais ou reais conflitos de interesses no local de trabalho, de uma maneira oportuna para a sua devida avaliação e resolução.

- > Nas nossas atividades diárias podemos ser confrontados com situações em que uma decisão sobre o que seja melhor para a empresa gere um conflito com os nossos interesses pessoais. Um conflito de interesses pode dificultar a tomada de decisões imparciais para obter o melhor para a empresa.
- > Os colaboradores com um conflito de interesses real ou potencial devem apresentá-lo ao seu superior hierárquico ou à Direção da sua empresa para resolução imediata.

Lidamos com a propriedade, produtos e recursos da empresa de forma responsável.

- > Valorizamos a utilização e o manuseio responsáveis de quaisquer bens da empresa, tais como propriedade, produtos, materiais de trabalho, equipamentos de TI ou propriedade intelectual.
- > Os bens da empresa só devem ser utilizados para os fins empresariais a que se destinam e não para fins pessoais impróprios, ilegais ou não autorizados.
- > É proibida qualquer forma de fraude, independentemente de os bens afetados pertencerem à empresa ou a terceiros. Medidas de controle adequadas devem ser aplicadas para evitar qualquer tipo de atividade fraudulenta (p. ex., fraude, desfalque, furto, má administração, evasão fiscal ou lavagem de dinheiro).

2.1.5 Proteção dos bens da empresa & anti- fraude

2.2

Interação com parceiros de negócios e terceiros

Agimos com integridade na nossa interação com os outros e também esperamos que os nossos parceiros de negócios cumpram a lei.

2.2.1 Interação com parceiros de negócios

- > Os nossos parceiros de negócios (p. ex., clientes, fornecedores, agentes e consultores) esperam poder confiar na nossa empresa como um parceiro que cumpre a lei. Isto exige que tenhamos conhecimento das nossas obrigações contratuais em relação aos nossos parceiros.
- > Nós, em contrapartida, damos importância ao fato das práticas dos nossos parceiros de negócios serem baseadas no respeito à lei.
- > Leis nacionais e internacionais regulam a importação, exportação ou o comércio nacional de mercadorias, tecnologia, serviços, transporte de determinados produtos, bem como movimentos de capital e pagamentos. Processos adequados têm de ser usados para garantir que as transações com terceiros não violem embargos econômicos atuais ou estatutos de comércio, de controle de importação ou exportação ou estatutos para a prevenção do financiamento do terrorismo.

2.2.2 Relações governamentais e regulamentares

Mantemos relações corretas e irrepreensíveis, do ponto de vista legal, com os órgãos governamentais e reguladores.

- > Relações de negócio com entidades governamentais estão frequentemente sujeitas a requisitos particularmente severos. A nossa conduta com os órgãos governamentais e reguladores e respectivos funcionários regula-se, sempre, pela honestidade e transparência e, agimos em conformidade com as leis aplicáveis. Podem ocorrer relações com entidades governamentais no decurso normal dos negócios (obtenção de licenças ou aprovações ou iniciação de contratos) ou ao responder a pedidos governamentais ou regulamentares ou questionamento de qualquer natureza (por exemplo, intimações, investigações, procedimentos legais).
- > Recomenda-se que os colaboradores que receberem qualquer tipo de questionamento governamental, contatem, imediatamente, a Direção da sua empresa e o Conselho Jurídico interno para obter assistência, antes de tomarem outras medidas para garantir a conformidade com todos os requisitos legais.

Condenamos todas as formas de corrupção e suborno.

- > É proibido oferecer ou aceitar qualquer suborno a ou de qualquer pessoa, tanto no setor público como no privado.
- > Hospitalidade razoável e de boa-fé e despesas promocionais ou outras despesas de negócio, que se destinem a manter as relações cordiais ou se destinem a apresentar produtos ou serviços, são reconhecidas como parte legítima da atividade de negócio.
- > Esse tipo de vantagens só pode ser concedido ou aceito, todavia, se servir a um objetivo de negócio legítimo e não servir para obter ou garantir uma vantagem desonesta. A vantagem não pode ter um valor demasiadamente alto e não pode exceder os limites da prática de negócio corrente ou o padrão normal de vida dos receptores. Em geral não se deve oferecer quaisquer vantagens a funcionários públicos.
- > Deve-se agir com cautela sempre que forem feitos pedidos ou ofertas de patrocínio ou uma “contribuição beneficente” para ter a certeza de que não é um pedido ou oferta de suborno disfarçado.
- > A política do RTL Group de anticorrupção providencia mais orientação e está à disposição em <http://anticorruption.rtlgroup.com>.

2.2.3 Medidas anticorrupção & antissuborno

2.2.4 Competição justa

Cumprimos as leis aplicáveis sobre antitruste e concorrência e recorremos a consultores empresariais especializados nas questões relativas à lei antitruste e concorrência.

- > Em praticamente todos os países, a legislação proíbe as relações ou acordos com concorrentes, fornecedores, distribuidores ou comerciantes que possam interferir na concorrência do mercado. Tais proibições legais são aplicáveis a um vasto leque de atividades, incluindo, entre outras, fixação de preços, distribuição de clientes ou zonas de vendas entre concorrentes, boicotes anticoncorrenciais e outros métodos desleais de concorrência. Estamos empenhados em exercer uma concorrência leal e em dar cumprimento às referidas leis.

Criamos e desenvolvemos produtos e serviços seguros para os nossos clientes.

2.2.5 Segurança dos produtos

- > Consideramo-nos parceiros dos nossos clientes. O nosso sucesso é baseado numa relação de longa duração com os nossos clientes. Por isso mesmo estamos comprometidos em fornecer aos nossos clientes produtos e serviços seguros e de elevada qualidade.
- > Os nossos produtos e serviços não podem ter defeitos ou características pouco seguras que possam constituir um perigo para a saúde ou causar danos de propriedade.

2.3

Tratamento de informação

Respeitamos a independência editorial e jornalística na apuração e na distribuição de notícias.

2.3.1 Informação independente & responsável

- > A independência editorial e jornalística são os alicerces das nossas atividades editoriais, radiodifusoras e de divulgação de notícias. E, como formadores de opinião que somos, temos consciência do cuidado e da responsabilidade que a relação com o público demanda.
- > Não exercemos influência interna sobre reportagens jornalísticas de notícias e não cedemos à influência política ou econômica externa.
- > Cumprimos as leis, regulamentações e políticas empresariais existentes relativas à separação entre o conteúdo editorial e a publicidade comercial.
- > A Direção empresarial não interfere na tomada de decisões editoriais nem na independência do nosso pessoal dessa área.
- > O corpo editorial está comprometido em respeitar a privacidade e tratar de forma responsável a informação, opinião e imagens.

2.3.2 Proteção da propriedade intelectual

Respeitamos e protegemos todas as formas de propriedade intelectual e de conteúdos protegidos.

- > Na qualidade de uma empresa de mídia, a proteção da propriedade intelectual possui particular importância para os nossos negócios.
- > A propriedade intelectual protegida inclui qualquer produto do intelecto, independentemente do seu valor comercial. Isto inclui, mas não exclusivamente, obras literárias, música, filmes, programas televisivos, obras visuais e software que estejam protegidos por leis relevantes (direito autoral, marcas registradas, patentes) ou por segredo comercial.
- > Infrações contra a propriedade intelectual incluem, mas não se limitam, à exibição, distribuição ou execução de material protegido por direitos autorais sem permissão e a criação e distribuição de cópias não autorizadas de propriedade intelectual protegida.

Coletamos, arquivamos, utilizamos e transmitimos os dados e informações pessoais em conformidade com a legislação e política aplicáveis.

- > Quando coletamos, arquivamos, utilizamos ou transmitimos dados pessoais (p. ex. nomes, endereços, números de telefone, datas de nascimento, informações médicas) relativos a colaboradores ou clientes ou outras pessoas, é nossa obrigação fazê-lo com extremo cuidado e sensibilidade e em conformidade com a legislação e política aplicáveis.
- > O pessoal envolvido na coleta, retenção, uso ou transmissão de dados pessoais recebe conselhos e apoio do Departamento Jurídico e dos funcionários responsáveis pela proteção de dados da empresa.

2.3.3 Proteção e confidencialidade dos dados

2.3.4 Integridade financeira

Conduzimos os nossos negócios e gerenciamos os nossos arquivos e informações financeiras com integridade e transparência.

- > Todas as transações e registros relativos aos nossos negócios devem ser mantidos e tratados cuidadosa e adequadamente. Todas as transações, ativos e passivos devem estar devidamente documentados e registrados de acordo com o manual de contabilidade financeira e os requisitos jurídicos do RTL Group.
- > Manter a integridade dos arquivos significa aplicar elevados padrões de exatidão, perfeição e de responsabilidade em todas as transações comerciais.
- > As contas financeiras, documentos, contratos e outras informações empresariais não deverão ter entradas incorretas ou enganadoras. É proibida qualquer manipulação das folhas de balanço.

Cumprimos a legislação sobre transações baseadas em informações privilegiadas e a política da empresa sobre tais informações, sejam elas pertinentes aos nossos negócios ou quaisquer outros negócios.

2.3.5 Transações baseadas em informações privilegiadas

- > A lei proíbe o uso, bem como o compartilhamento de informações privilegiadas na transação de títulos de crédito ou outros instrumentos financeiros.
- > Informação privilegiada é informação concreta sobre qualquer circunstância que não esteja disponível ao público e que, se fosse tornada pública, poderia influenciar significativamente o preço de títulos de crédito ou de instrumentos financeiros semelhantes. Exemplos de uma circunstância desse tipo poderiam incluir o aumento ou a queda de lucros, contratos importantes, planos de fusão ou aquisição de empresas, produtos novos importantes ou mudanças de pessoal significativas na chefia da empresa.
- > O conjunto dos termos e obrigações relevantes nesta matéria pode diferir de país para país, de tal forma que a pessoa envolvida deve procurar o conselho e apoio do Conselheiro Jurídico interno da empresa, para garantir a conformidade.

2.3.6 Declarações em relação a produtos e serviços

Não nos envolvemos ou promovemos intencionalmente a deturpação ou a fraude no marketing e publicidade dos nossos produtos e serviços.

- > Honestidade em relação aos nossos produtos e serviços significa que formulamos sempre declarações verdadeiras sobre os mesmos.
- > Informação enganosa ou falsa sobre os produtos ou serviços, podem prejudicar tanto os nossos clientes como a nossa reputação. Isto viola os nossos princípios e é proibido.
- > É especialmente importante que o pessoal que trabalha nas áreas de marketing, publicidade e vendas cumpram estas diretrizes.

Utilizamos de uma forma profissional e adequada as tecnologias de informação, disponíveis no local de trabalho e ajudamos a proteger os sistemas e equipamentos contra ameaças internas e externas.

- > Na nossa rotina diária utilizamos as tecnologias de informação e processamos dados regularmente. Isto requer práticas de segurança (proteção por senha, tecnologia aprovada e software licenciado) adequadas para proteger a propriedade intelectual e os dados pessoais. Negligenciar as práticas de segurança adequadas pode levar a graves consequências, tais como perda de dados, roubo de identidade ou violação de direitos autorais.
- > Por causa da velocidade de difusão, fácil reprodução e da real indestrutibilidade da informação digital, deve-se agir com muita cautela em relação a tudo o que seja enviado por correio eletrônico, gravado em secretária eletrônica, como anexo ou baixa de arquivo de qualquer fonte.
- > Comprometemo-nos a utilizar os sistemas de TI do local de trabalho para fins legítimos e não para atividades pessoais, injustificadas ou impróprias, ou para atividades ilegais ou pouco éticas.
- > Todos os colaboradores têm de ter consciência de que os sistemas de TI do local de trabalho, em todas as suas formas, constituem propriedade da empresa.
- > Temos a obrigação de tomar as medidas adequadas para proteger os sistemas de TI contra abusos internos e externos ou ameaças (como, por exemplo, o uso abusivo da senha atribuída ou fazer a baixa de arquivos da internet com conteúdos impróprios). Devemos solicitar a opinião dos colaboradores de TI sempre que surja uma questão ou preocupação.

2.3.7 Utilização & segurança das tecnologias de informação

Protegemos a informação confidencial contra a divulgação e uso não autorizados. Protegemos a reputação da nossa empresa nas nossas declarações públicas.

- > A informação confidencial é a informação que se destina exclusivamente ao(s) receptor(es) nomeado(s) e não para divulgação interna ou comunicação externa. Pode envolver registros, relatórios, contratos, dados financeiros e pessoais, investigações, processos legais, trabalho artístico, propriedade intelectual ou novos planos de negócios ou produtos e pode ter diversos formatos (digital, físico, etc.).
- > A discussão de informação confidencial em locais públicos ou o envolvimento não autorizado, compartilhando informações sobre a empresa ou clientes com terceiros, por exemplo, com os meios de comunicação social ou com a concorrência, constitui uma quebra da confidencialidade e pode constituir uma violação das leis antitrustes aplicáveis.
- > Os colaboradores com acesso a informação especialmente sensível (informação financeira, sobre recursos humanos, questões jurídicas, desenvolvimento de novos produtos, privilegiada sobre outras empresas, etc.) devem manter a mais rigorosa confidencialidade, mesmo com os colegas de trabalho e devem procurar aconselhamento jurídico antes de divulgar qualquer informação deste tipo a terceiros. Nesses casos é importante avaliar a necessidade de estabelecer acordos de confidencialidade.
- > Quando usamos os meios de comunicação social temos consciência da nossa responsabilidade para com a reputação da empresa. Não compartilhamos informação confidencial ou sensível da empresa e respeitamos a privacidade dos nossos colegas e parceiros de negócio.

- > A nossa Política da Voz Única declara que as pesquisas dos meios de comunicação social sobre as nossas empresas devem ser enviadas imediatamente para os Departamentos de Relações Públicas da empresa, Direção ou pessoas por ela designadas.

2.4

Pessoas & Ambiente

O respeito pelos direitos humanos e a proteção da saúde e do meio ambiente são partes fundamentais da nossa responsabilidade corporativa.

2.4.1 Direitos humanos, saúde & meio ambiente

- > Respeitamos a dignidade e direitos individuais dos colaboradores e terceiros com os quais temos relações de negócio.
- > O direito de liberdade de associação e negociações coletivas faz parte da nossa identidade. Condenamos o trabalho forçado ou infantil e qualquer outra forma de exploração ou discriminação e cumprimos escrupulosamente as leis aplicáveis.
- > Empenhamo-nos em obter e utilizar, de um modo responsável, os recursos naturais (energia, água, matérias-primas e terrenos) na produção e distribuição dos nossos produtos e desempenho dos nossos serviços.
- > Providenciaremos um local de trabalho saudável e seguro para os nossos colaboradores, cumprindo todas as leis e normas de saúde e segurança aplicáveis. Os chefes, em especial, devem assegurar que as práticas e medidas de proteção adequadas, relativas à saúde e segurança, estejam implementadas, de modo a dar cumprimento às leis e normas de gestão aplicáveis.

A garantia de condições de trabalho justas faz parte integrante da nossa cultura empresarial.

2.4.2 Condições de trabalho justas

- > Cumprimos os requisitos legais para a proteção das condições de trabalho justas, incluindo aquelas que regulam o salário, o horário de trabalho e a privacidade.

3

Guia para tomada de decisões

Se você, em algum momento, tiver dúvidas em relação à conformidade de uma determinada ação ou decisão com os requisitos do Código de Conduta, então considere as seguintes questões.

- > A minha ação ou decisão é legal e conforme as políticas da empresa?
- > Consigo tomar uma decisão imparcial que sirva para o melhor interesse da empresa e seja livre de qualquer conflito de interesse pessoal?
- > Consigo tomar a decisão com a consciência limpa?
- > Iria me sentir à vontade, se a minha ação ou decisão fosse realizada ou tomada em público? Se a minha decisão fosse analisada por terceiros, ela conseguiria se manter?
- > Tenho a certeza de que a minha ação ou decisão não afetará a reputação da nossa empresa?

Se você puder responder sim, com convicção, a cada uma destas questões, a sua ação ou decisão é, muito provavelmente, adequada. Se tiver dúvidas em relação a uma destas questões, então não deve agir ou tomar uma decisão sem antes procurar orientação profissional. O próximo ponto descreve os recursos disponíveis a que pode recorrer.

4

Os seus contatos para o Código de Conduta

Você sempre encontrará uma porta aberta se precisar de um parecer, quiser discutir uma preocupação sobre uma possível má administração ou quiser fornecer sugestões para melhorar os procedimentos de conformidade.

Muitas preocupações sobre o local de trabalho podem ser resolvidas, se forem comunicadas de forma construtiva às pessoas diretamente envolvidas ou solicitando assistência junto de pessoas de contato locais. Outros assuntos, como práticas de negócio ilegais, talvez seja melhor contatar alguém fora do seu ambiente de trabalho local.

É proibida a represália contra empregados que levantem preocupações de boa-fé sobre suspeita de má administração (consulte 2.1.2 “Liberdade de expressão sem medo de represálias”). Colaboradores que tenham experimentado represália, devem entrar em contato com a Equipe de Conformidade do RTL Group.

Os seguintes recursos estão disponíveis tanto para colaboradores como para terceiros.



No seu ambiente de trabalho direto

Você pode contatar uma pessoa no seu ambiente de trabalho imediato que possa auxiliá-lo na discussão das questões pertinentes ao Código de Conduta ou uma pessoa a quem possa relatar eventuais violações como, por exemplo:

- > O seu superior hierárquico.
- > A Direção da sua empresa.
- > Os Departamentos de Recursos Humanos, Jurídico, Finanças ou Auditoria, ou, se for aplicável, os seus representantes dos trabalhadores.

Também é possível encontrar uma lista de pessoas para contato, acessando a página www.compliance.rtlgroup.com.



4.2

O Centro Corporativo do RTL Group

Se você não se sente confortável em endereçar sua queixa localmente ou se as suas tentativas locais não tenham sido efetivas, você também poderá contatar os departamentos adequados no Centro Corporativo, especialmente a Equipe de Conformidade. Uma das responsabilidades da Equipe de Conformidade é dar suporte técnico às consultas relacionadas ao Código de Conduta e garantir que comunicados de violações sejam investigados. Aos realizarmos as investigações, levamos em máxima consideração a confidencialidade e a conformidade em relação aos requisitos de proteção de dados.

Conformidade

Luxemburgo:
 Telefone +352 2486 2105
 Fax +352 2486 3059
compliance@rtlgroup.com
www.compliance.rtlgroup.com

Recursos Humanos

Telefone +352 2486 3605
 Fax +352 2486 3757

Jurídico

Telefone +352 2486 5092
 Fax +352 2486 2753

O endereço postal de todos estes departamentos é o seguinte:

RTL Group
 45, boulevard Pierre Frieden
 L-1543 Luxemburgo
 Telefone +352 2486 1
www.rtlgroup.com



4.3

Sistema de comunicação pela Internet

Você também pode informar violações substanciais do Código de Conduta, especificamente práticas empresariais ilegais, através do sistema de comunicação pela Internet. O sistema está disponível em vários idiomas e permite um diálogo seguro, confidencial e especialmente codificado com a Equipe de Conformidade.

www.rtlgroup.comunicarduvidas.com



4.4

Ouvidor (Ombudsperson)

Você também pode contatar um ouvidor externo. A função do ouvidor é fornecer um canal neutro e independente para as pessoas que procuram apoio confidencial sobre a forma como devem comunicar e resolver quaisquer suspeitas de violações substanciais contra o Código de Conduta, especialmente práticas de negócio ilegais. O ouvidor mantém toda a comunicação com as pessoas que procuram assistência absolutamente sob sigilo e não revela comunicações confidenciais, incluindo a identidade da pessoa em questão, a não ser que esta tenha dado autorização para tal.

Todos os ouvidores falam inglês. Você pode se comunicar escrevendo em qualquer idioma. Para mais informações sobre a disponibilidade de idiomas, contate www.compliance.rtlgroup.com.

E-mail: ombuds@comunicarduvidas.com

Números de telefone grátis dos ouvidores:

África do Sul 08 00 - 98 18 49	Eslovênia 08 00 - 80 374	Nova Zelândia 08 00 - 68 89 32
Alemanha 08 00 - 664 - 78 79	Espanha 900 - 81 24 35	Noruega 800 - 30 -118
Argentina 08 00 - 666 10 83	Estônia 800 - 004 - 4356	Países Baixos 08 00 - 020 - 20 08
Austrália 18 00 -12 50 84	EUA 877 - 278 - 0303	Polônia 008 00 - 442 -11 21
Áustria 08 00 - 29 56 22	Filipinas 18 00 -14 41- 03 90	Portugal 800 - 84 47 13
Bélgica 08 00 - 807 65	Finlândia 08 00 - 91 96 70	Reino Unido 08 00 - 783 -15 06
Brasil 08 00 - 891- 01 98	França 08 05- 54 01 86	Rep. Checa 800 - 70 05 58
Canadá 877 - 604 - 92 03	Grécia 008 00 - 44 14 - 59 06	Romênia 08 00 - 89 48 95
Chile 800 - 55 19 00	Hong Kong 800 - 93 03 67	Rússia 810 - 800 - 22 96 -10 44
China (Telecom) 108 00-440-0336	Hungria 06 - 80 98 - 34 43	Singapura 800 - 448 -16 03
China (Netcom) 108 00 - 744 - 03 55	Índia 00 08 00 - 440 -16 70	Suécia 020 -160 - 56 82
Colômbia 01800 - 518 - 1048	Indonésia 01 80 - 344 -16 38	Suíça 08 00 - 56 21 08
Croácia 08 00 - 22 24 48	Irlanda 18 00 - 81 28 60	Taiwan 08 00 - 66 63 23
Chipre 800 - 924 41	Itália 800 - 92 46 08	Tailândia 00 18 00 - 441- 55 16
Coreia do Sul 080 - 911- 08 80	Japão 01 20 - 92 98 20	Uruguai 000- 411- 002- 3356
Costa Rica 080 00 -11 10 99	Luxemburgo 800 - 231 67	Venezuela 08 00 -100 - 88 34
Dinamarca 80 - 60 00 96	Malásia 18 00 - 88 07 50	
Eslováquia 08 00 - 00 46 87	México 001- 888 - 311- 50 54	Os contatos estão igualmente disponíveis online em www.compliance.rtlgroup.com .

Luxemburgo

RTL Group, Compliance

45, boulevard Pierre Frieden

L-1543 Luxemburgo

Telefone +352 2486 2105

www.rtlgroup.com

Data da publicação: 1 de setembro de 2014

Para a versão mais recente do Código de Conduta, atualizações e outras informações sobre Conformidade no Grupo RTL, acesse www.compliance.rtlgroup.com.

