

Code

of

Conduct

Gruner + Jahr Verhaltenskodex

<http://greenport.guj.de>



Inhaltsverzeichnis

Brief der Geschäftsführung	03
Leitfaden zur Entscheidungsfindung	06
An wen können Sie sich wenden?	07
Verhaltenskodex	10

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung sind zwei Ziele von Gruner + Jahr, die sich nicht voneinander trennen lassen. Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt ist fester Bestandteil unseres Wertesystems.

Die Einhaltung von Recht und Gesetz in unserem unternehmerischen Handeln ist dabei selbstverständlich. Verstöße hiergegen sind nicht nur mit unseren Werten unvereinbar. Sie schaden auch dem Ruf unseres Unternehmens und können darüber hinaus schwere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Personen, die sich gesetzeswidrig verhalten oder sich gar auf Kosten des Unternehmens bereichern, schaden allen im Unternehmen: dem Gesellschafter, der Unternehmensführung und den Mitarbeitern. Solches Verhalten mindert den wirtschaftlichen Erfolg, die Investitions- und Wachstumsfähigkeit des Unternehmens und kann letztlich auch Arbeitsplätze gefährden. Als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt der G+J Verhaltenskodex verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens. Indem er für rechtliche Risiken sensibilisiert, hilft er Rechtsverstöße zu vermeiden. Wir alle sind verpflichtet, die hier festgelegten Grundsätze einzuhalten.

Der Konzernbetriebsrat und die Konzernleitung haben zum G+J Verhaltenskodex freiwillig eine Konzernbetriebsvereinbarung abgeschlossen. Die deutsche Ausgabe des Verhaltenskodex gilt für alle deutschen Unternehmen des Gruner + Jahr-Konzerns und alle dort beschäftigten G+J-Führungskräfte und G+J-Mitarbeiter (beide zusammen im Text des Kodex auch „Konzernmitarbeiter“ und alle drei zusammen im Text des Kodex auch „Gruner + Jahr“). Er beschreibt die Art und Weise, wie wir unsere Arbeitsleistung erbringen und miteinander in der täglichen Arbeitsroutine umgehen. Er informiert über gesetzliche Bestimmungen und Empfehlungen zu den Themen „Gesellschaftliche Verantwortung“, „Verhalten am Arbeitsplatz“, „Finanzgeschäfte und -berichtswesen“ sowie „Medien und Technologien“.

Gruner + Jahr bekennt sich darin zu den Grundwerten Partnerschaft, Unternehmergeist und Kreativität sowie zu seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Korrektes Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und staatlichen Stellen hat im Wertesystem von Gruner + Jahr eine entscheidende Bedeutung.

Wir achten daher auf die Einhaltung von Gesetzen und geltenden Vorschriften im eigenen Arbeitsumfeld, sprechen Probleme offen an und gehen mit Verstößen konsequent um. Jeder Einzelne von uns trägt die Verantwortung für sein Verhalten. Nichts kann daher die persönliche Integrität und ein sicheres Urteilsvermögen ersetzen. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist, dass jeder von uns die in unserer Arbeit relevanten Werte kennt. Deshalb haben wir den G+J Verhaltenskodex entwickelt.

Die Kontinuität und ständige Weiterentwicklung unseres Unternehmens hängen maßgeblich von unserem Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung und unserem Ruf als vertrauenswürdiger Geschäftspartner ab. Wir danken Ihnen, dass Sie durch die Integrität Ihres persönlichen Verhaltens Ihren Beitrag hierzu leisten.

Die Geschäftsführung

Julia Jäkel

Oliver Radtke

Stephan Schäfer

Im beruflichen Alltag müssen wir häufig entscheiden, ob ein bestimmtes Verhalten angemessen ist oder nicht.

Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Die folgenden Fragen können helfen, eine richtige Entscheidung zu treffen:

- > Steht meine Entscheidung in Einklang mit den Landesgesetzen und Regeln des Unternehmens?
- > Kann ich die Entscheidung unvoreingenommen und im besten Interesse des Unternehmens treffen, frei von konkurrierenden eigenen Interessen?
- > Kann meine Entscheidung auch einer Überprüfung durch die Öffentlichkeit standhalten?
- > Wird durch meine Entscheidung der gute Ruf des gesetzestreu und gesellschaftlich verantwortlich handelnden Unternehmens gewahrt?

Wenn Sie alle diese Fragen guten Gewissens mit „Ja“ beantworten können, ist Ihre Entscheidung sicher gut vertretbar. Können Sie nicht alle Fragen eindeutig mit „Ja“ beantworten, so stehen Ihnen Experten zur Verfügung, bei denen Sie Rat einholen können. Im folgenden Abschnitt finden Sie beispielhaft geeignete Ansprechpartner, an die Sie sich wenden können.

**An wen können
Sie sich wenden?**

Gruner + Jahr stellt Ihnen mehrere Möglichkeiten zur Verfügung, Ihre Bedenken zu äußern.

1. In Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld

In Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld gibt es Personen, an die Sie sich wenden können, um Fragen zum Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen ihn zu melden:

- >Ihre Geschäftsführung
- >Ihre Vorgesetzten
- >Ihre Personal- und Rechtsabteilung

Eine Liste mit Ansprechpartnern erhalten Sie im Intranet unter dem Stichwort: „G+J Richtlinien – Compliance“.

2. Gruner + Jahr Compliance-Ansprechpartner

Sie können auch Kontakt mit den Compliance-Ansprechpartnern in Hamburg [compliance@guj.de] und Gütersloh [integrity@bertelsmann.de] aufnehmen, oder mit den Fachabteilungen bei Corporate Services in Hamburg.

**Senior Vice President
Corporate Legal Department –
Integrity & Compliance**
Dr. Olaf Christiansen
Phone +49(0)52 41 80 2192
Fax +49(0)52 41 80 62192
olaf.christiansen@bertelsmann.de

Compliance-Ansprechpartnerin G+J
Lena Kuhbier
Phone +49(0)40 37 03 31 27
Fax +49(0)40 37 03 17 31 27
kuhbier.lena@guj.de

Personalabteilung
Dr. Günter Maschke
Phone +49(0)40 37 03 26 12
Fax +49(0)40 37 03 58 08
maschke.guenter@guj.de

**Konzernbetriebsrat
Gruner + Jahr**
Phone +49 (0) 351 48 64 28 88
schanz.elke@dd-v.de
Phone +49 (0) 40 37 03 26 55
donovitz.frank@guj.de

Ombudsperson
Annette Parsch
Phone: +49(0)621 86 24 86 94
oder 0800 664 78 79
parsch@ombudsperson-parsch.com
oder ombuds@hinweisgeben.de

3. Betriebsrat

Ihr Betriebsrat und der Konzernbetriebsrat von Gruner + Jahr stehen Ihnen im Rahmen ihrer Aufgaben ebenfalls als Ansprechpartner zur Verfügung.

4. Weitere Anlaufstellen

Gruner + Jahr möchte seinen Mitarbeitern die Möglichkeit geben, frei und ohne Angst vor Nachteilen mit einer neutralen Anlaufstelle zu kommunizieren. Gruner + Jahr hat ein Hinweisgebersystem (Ombudsperson) eingerichtet.

1

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

2

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

3

3.1

3.2

3.3

3.4

3.5

4

4.1

4.2

4.3

4.4

4.5

Verhaltenskodex

Gesellschaftliche Verantwortung

Einhaltung geltenden Rechts	13
Menschenrechte	14
Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit	14
Produktsicherheit	15
Umgang mit Regierungen und Behörden	16

Verhalten am Arbeitsplatz

Vertrauen und Respekt	19
Offene Aussprache	20
Datenschutz	21
Umgang mit Firmenvermögen	22
Interessenkonflikte	23

Finanzgeschäfte und -berichtswesen

Finanzielle Integrität und Bekämpfung von Betrug	27
Schutz vor Korruption und Bestechung	28
Geschenke und Einladungen	29
Kartellrecht	30
Insiderhandel	31

Medien und Technologie

Schutz geistigen Eigentums	35
Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen	36
Vertraulichkeit und Öffentlichkeitsarbeit	37
Angaben über Produkte und Dienstleistungen	39
Unabhängige und verantwortungsvolle Berichterstattung	40



**Gesellschaftliche
Verantwortung**



Alle Konzernmitarbeiter haben die geltenden Gesetze und Vorschriften sowohl auf lokaler und nationaler als auch internationaler Ebene einzuhalten.

1.1 Einhaltung geltenden Rechts

- > Alle Konzernmitarbeiter haben die geltenden Gesetze und Vorschriften sowohl auf lokaler und nationaler als auch auf internationaler Ebene einzuhalten. Nur so kann der Geschäftserfolg weltweit gesichert werden.
- > Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind. Umfassende Kenntnisse sind insbesondere für diejenigen Führungskräfte notwendig, die für die Einhaltung geltenden Rechts und interner Regelungen verantwortlich sind (Geschäftsführer, Leiter der Rechts-, Finanz-, und Personalabteilung etc.).
- > In einzelnen Ländern, Geschäftseinheiten oder Geschäftsfeldern bestehen möglicherweise strikere oder umfassendere Landesgesetze oder -regeln als jene, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind. In einem solchen Fall sind grundsätzlich die strikteren Gesetze oder Regeln anzuwenden.
- > Im Zweifelsfall kann ein Rechtsexperte des Unternehmens zu Rate gezogen werden bzw. einer der Ansprechpartner, die auf den Seiten 7–9 dieses Verhaltenskodex („An wen können Sie sich wenden?“) aufgeführt sind.
- > Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Regeln kann schwerwiegende Folgen nach sich ziehen, wie strafrechtliche Ahndung, Schadensersatzzahlungen oder Rufschädigung.

Alle Konzernmitarbeiter respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte ihrer Kollegen, Lieferanten und Kunden.

- > Alle Konzernmitarbeiter respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte ihrer Kollegen, Lieferanten, Kunden und anderer Menschen, mit denen sie in Kontakt stehen.
- > Gruner + Jahr lehnt jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit ab. Die Einhaltung von Gesetzen, Regeln und anderen Bestimmungen zur Wahrung der Menschenrechte, für faire Arbeitsbedingungen und gesetzliche Mindestlöhne ist selbstverständlich.
- > Jede Form der Ausbeutung und die Missachtung von Alter, Geschlecht, Gesundheit, Sicherheit oder Arbeitnehmerrechten sind illegal.

Die verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen hat für Gruner + Jahr große Bedeutung.

1.2 Menschenrechte

1.3 Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit

- > Die verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen bei Herstellung und Vertrieb der Produkte und Dienstleistungen hat für Gruner + Jahr große Bedeutung.
- > Deshalb achtet Gruner + Jahr auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie, Wasser, Werkstoffen und Flächen.
- > Gruner + Jahr sorgt für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld der Mitarbeiter.
- > Gruner + Jahr hält die Gesetze und Regeln zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein.
- > Es ist insbesondere Aufgabe der Führungskräfte sicher zu stellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind.

Gruner + Jahr entwickelt und produziert sichere Produkte und Dienstleistungen für seine Kunden.

1.4 Produktsicherheit

- > Gruner + Jahr versteht sich als Partner seiner Kunden. Eine langfristige Beziehung zu unseren Kunden unterstützt unseren Geschäftserfolg. Unser Anspruch ist es daher, unseren Kunden sichere und einwandfreie Produkte und Dienstleistungen von hoher Qualität zu bieten.
- > Die Sicherheit unserer Produkte und Dienstleistungen ist von entscheidender Bedeutung. Sie dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, durch die beispielsweise die Gesundheit unserer Kunden oder anderer Personen beeinträchtigt oder durch die deren Eigentum geschädigt werden könnte.

Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln die Konzernmitarbeiter stets transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht.

1.5 Umgang mit Regierungen und Behörden

- > Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln die Konzernmitarbeiter stets transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht. Dies gilt z. B. für Kontakte mit Behörden im Alltagsgeschäft (für notwendige Lizenzen, Genehmigungen oder Vertragsschlüsse) oder behördliche Anfragen (Auskunftersuchen, behördliche Untersuchungen, Rechtsstreitigkeiten).
- > Bei behördlichen Ermittlungen wird allen Mitarbeitern empfohlen, umgehend die Geschäftsführung oder die zuständige Rechtsabteilung einzuschalten, bevor weitere Schritte unternommen werden. Mitarbeiter, die behördliche Anfragen im Rahmen von Ermittlungen ordnungsgemäß beantworten oder mit Behörden kooperieren, haben keinerlei Folgen zu befürchten. Mitarbeiter eines Medienunternehmens können jederzeit, soweit dieses gesetzlich vorgesehen ist, von dem Zeugnis- und Auskunftsverweigerungsrecht zum Schutz der Informanten Gebrauch machen.
- > Bei kartell- oder wettbewerbsrechtlichen Anfragen sind alle Konzernmitarbeiter gehalten, umgehend die zuständige Rechtsabteilung einzuschalten.

1.1 Einhaltung geltenden Rechts

Alle Konzernmitarbeiter haben die geltenden Gesetze und Vorschriften sowohl auf lokaler und nationaler als auch internationaler Ebene einzuhalten.

1.2 Menschenrechte

Alle Konzernmitarbeiter respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte ihrer Kollegen, Lieferanten und Kunden.

1.3 Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit

Die verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen hat für Gruner + Jahr große Bedeutung.

1.4 Produktsicherheit

Gruner + Jahr entwickelt und produziert sichere Produkte und Dienstleistungen für seine Kunden.

1.5 Umgang mit Regie- rungen und Behörden

Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln die Konzernmitarbeiter stets transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht.

**Verhalten am
Arbeitsplatz**

2

2.1 Vertrauen und Respekt

Bei Gruner + Jahr wird keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Auftragnehmern oder Zulieferern geduldet.

- > Alle Führungskräfte fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist und in dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen anerkannt werden. Alle Mitarbeiter wirken hieran im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit.
- > Jeder Einzelne hat das Recht auf eine gerechte, würdige und respektvolle Behandlung. Jegliches herabsetzende, ausgrenzende, entwürdigende, missachtende, bedrohende oder beleidigende Verhalten ist untersagt.
- > Bei Gruner + Jahr wird keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Auftragnehmern oder Zulieferern geduldet.
- > Personalbezogene Entscheidungen, z. B. Einstellung, Beförderung oder disziplinarische Maßnahmen, müssen frei von jeder Diskriminierung getroffen werden.
- > Diskriminierung liegt vor, wenn – sei es vorsätzlich oder nicht – aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts (einschließlich Schwangerschaft oder Mutterschaft), des Familienstands, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder aus anderen gleichgewichtigen Gründen eine Person sachwidrig eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in vergleichbarer Position erfährt.

Gruner + Jahr legt Wert auf ein offenes Klima, in dem Mitarbeiter kritische Hinweise aussprechen können.

2.2 **Offene Aussprache**

- > Gruner + Jahr legt Wert auf ein offenes Klima, in dem Mitarbeiter kritische Hinweise aussprechen können. Dadurch sollen Missstände und Fehlverhalten erkannt und abgestellt werden. Alle Mitarbeiter müssen ohne Angst vor Repressalien die Möglichkeit haben, sich bedenkenlos und vertrauensvoll an Vorgesetzte und/oder die Geschäftsleitung zu wenden. Gruner + Jahr ermutigt die Mitarbeiter, Themen offen anzusprechen. Mitarbeiter, die im guten Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern, erfahren deswegen keine Nachteile.
- > In gutem Glauben bedeutet, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.
- > Führungskräfte stehen den Mitarbeitern zur Seite und gehen geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach.
- > Zudem kann sich jeder Mitarbeiter an einen der Ansprechpartner wenden, die auf den Seiten 7–9 dieses Verhaltenskodex („An wen können Sie sich wenden?“) genannt werden.

Gruner + Jahr ist verpflichtet, bei der Verarbeitung personenbezogener Daten auf die Einhaltung geltender Gesetze und Betriebsvereinbarungen zu achten.

2.3 **Datenschutz**

- > Gruner + Jahr ist verpflichtet, bei der Verarbeitung personenbezogener Daten (z. B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Informationen über den Gesundheitszustand etc. von Mitarbeitern, Kunden u. a.) auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Betriebsvereinbarungen zu achten.
- > Mitarbeiter, die mit personenbezogenen Daten umgehen, erhalten Beratung und Unterstützung durch die zuständigen Rechtsabteilungen und betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

Alle Mitarbeiter gehen verantwortungsbewusst mit Firmeneigentum jeder Art um.

2.4
Umgang mit
Firmenvermögen

- > Alle Mitarbeiter gehen verantwortungsbewusst mit Firmeneigentum jeder Art um, z. B. mit Produkten, Arbeitsmitteln, Nutzungsrechten/Lizenzen oder Urheberrechten.

2.5 Interessenkonflikte

Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden.

- > Im Geschäftsalltag können wir vor Situationen gestellt werden, in denen eine Entscheidung, die für die Firma am besten wäre, im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen steht, seien diese beruflicher, privater oder finanzieller Art; eine solche Situation wird als Interessenkonflikt bezeichnet.
- > Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden.
- > Einzelheiten werden von der Geschäftsleitung und, soweit zuständig, vom Betriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat geregelt.

2.1 Vertrauen und Respekt

Bei Gruner + Jahr wird keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Auftragnehmern oder Zulieferern geduldet.

2.2 Offene Aussprache

Gruner + Jahr legt Wert auf ein offenes Klima, in dem Mitarbeiter kritische Hinweise aussprechen können.

2.3 Datenschutz

Gruner + Jahr ist verpflichtet, bei der Verarbeitung personenbezogener Daten auf die Einhaltung geltender Gesetze und Betriebsvereinbarungen zu achten.

2.4 Umgang mit Firmenvermögen

Alle Mitarbeiter gehen verantwortungsbewusst mit Firmeneigentum jeder Art um.

2.5 Interessenkonflikte

Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden.



**Finanzgeschäfte und
Berichtswesen**



3.1 Finanzielle Integrität und Bekämpfung von Betrug

Geschäftstransaktionen und Unterlagen der Unternehmen und Betriebe des Konzerns müssen korrekt und ord- nungsgemäß sein.

- > Geschäftstransaktionen und Unterlagen der Unternehmen und Betriebe des Konzerns müssen korrekt und ordnungsgemäß sein. Betrug, Diebstahl, Veruntreuung, Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung sind unzulässig.
- > Unzulässig ist die Weitergabe von vertraulichen betrieblichen Informationen oder Geschäftsgeheimnissen.
- > Soweit Bestandteil ihrer arbeitsvertraglichen Aufgaben, zeichnen alle Mitarbeiter des Konzerns Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den Regelungen zur Finanzberichterstattung bei Gruner + Jahr auf und dokumentieren sie.
- > Um die ordnungsgemäße Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen sicherzustellen, sind höchste Genauigkeit und Verantwortungsbewusstsein bei allen Geschäftsabläufen unbedingt erforderlich. Für die Finanzbuchhaltung relevante Dokumente dürfen insbesondere nicht bewusst mit falschen oder irreführenden Einträgen versehen werden.
- > Wenn Mitarbeiter einen Betrug oder eine Straftat vermuten, können sie sich jederzeit an die auf den Seiten 7–9 dieses Verhaltenskodex genannten Personen wenden. Nachteile dürfen den Mitarbeitern daraus nicht entstehen, soweit sie in gutem Glauben handeln (s. Ziffer 2.2).

Wenn Mitarbeiter korruptes Verhalten oder Bestechungen vermuten, können sie sich jederzeit an die auf den Seiten 7–9 dieses Verhaltenskodex genannten Personen wenden.

3.2 Schutz vor Korruption und Bestechung

- > Werden einem Mitarbeiter des Konzerns von einem Dritten Vorteile angeboten, versprochen oder gewährt, damit er den Dritten wettbewerbswidrig bevorzugt, kann Bestechung bzw. Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr vorliegen. Presse- bzw. Journalistenrabatte können genutzt werden. Auch Rabatte, die Mitarbeitern des Konzerns von Dritten generell eingeräumt werden, können genutzt werden, wobei durch deren Nutzung keine Beeinflussung von geschäftlichen Entscheidungen des Mitarbeiters erfolgen darf.
- > Gleiches gilt, wenn der Mitarbeiter um die Gewährung von Vorteilen für sich selbst bittet.
- > Wird einem Vertreter einer Behörde, Vertretern politischer Parteien oder einem Kandidaten für öffentliche Ämter im Zusammenhang mit einer dienstlichen Tätigkeit ein Vorteil (z. B. Geld, Sachgegenstände) angeboten, versprochen oder gewährt, kann dies schwerwiegende zivilrechtliche oder strafrechtliche Konsequenzen für das Unternehmen und insbesondere für die handelnden Personen haben. Dies bedeutet, dass wir unerlaubte Vorteile (z. B. Schmiergeld zum Erhalt eines Geschäftsauftrags) weder gewähren noch annehmen dürfen. Die Reichweite der Vorschriften zu diesem Komplex variiert von Land zu Land. Mitarbeiter, die

- mit solchen Sachlagen konfrontiert werden, sollten Rat und Unterstützung bei der zuständigen Rechtsabteilung einholen.
- > Bei Bitten um „Spenden für wohltätige Zwecke“ muss sorgfältig geprüft werden, ob es sich hierbei nicht um den verdeckten Versuch einer Bestechung handelt. In Zweifelsfällen ist die zuständige Rechtsabteilung zu Rate zu ziehen.
 - > Wenn Mitarbeiter korruptes Verhalten oder Bestechungen vermuten, können sie sich jederzeit an die auf den Seiten 7–9 dieses Verhaltenskodex genannten Personen wenden. Nachteile dürfen den Mitarbeitern daraus nicht entstehen, soweit sie in gutem Glauben handeln (s. Ziffer 2.2).

Gruner + Jahr darf sich in seinen Geschäftsentscheidungen nicht durch Geschenke oder Einladungen beeinflussen lassen.

3.3 Geschenke und Einladungen

- > Gruner + Jahr darf sich in seinen Geschäftsentscheidungen nicht durch Geschenke oder Einladungen beeinflussen lassen.
- > Ist es im Verlauf einer Geschäftstätigkeit angemessen oder notwendig, ein Geschenk oder eine Einladung zu übergeben oder entgegenzunehmen, liegt im Zweifel bei kleinen und üblichen Geschenken und Einladungen keine unzulässige Beeinflussung vor. Bei Unsicherheiten und Fragen können die Compliance-Ansprechpartner hinzugezogen werden.
- > Einzelheiten werden gesondert geregelt.

Gruner + Jahr ist der Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet.

3.4 Kartellrecht

- > In fast allen Ländern sind Beziehungen und Absprachen mit Konkurrenten, Lieferanten, Vertriebsunternehmen und Händlern, die den Wettbewerb unfair beeinflussen, gesetzlich verboten. Dazu zählen z. B. Preisabsprachen, die Aufteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbern, wettbewerbswidrige Boykotts sowie andere unlautere Wettbewerbsmethoden. Wir sind dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an diese Gesetze und Regeln.
- > Dies sind nur einige der grundlegenden Regeln zur Einhaltung des Kartellrechts. Aufgrund der Komplexität der Materie sind die aufgrund ihrer Arbeitsaufgaben mit einer kartellrechtlich relevanten Fragestellung befassten Mitarbeiter – insbesondere Geschäftsleiter, Führungskräfte oder Vertriebs- und Marketingpersonal – verpflichtet, sich bei kartellrechtlichen Problemen oder Fragen an den Leiter der Rechtsabteilung in der eigenen Firma oder die Rechtsabteilung der Gruner + Jahr GmbH zu wenden.

3.5 Insiderhandel

Gruner + Jahr hält sich an Gesetze zum Insiderhandel.

- > Die meisten Länder verfügen über Gesetze und Regeln, die den Gebrauch von Insiderinformationen über Unternehmen beim Kauf oder Verkauf von über die Börse gehandelten Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten sowie die Weitergabe von Insiderinformationen an andere für ebensolche Zwecke verbieten.
- > Insiderhandel wird definiert als der Kauf oder Verkauf von über die Börse gehandelten Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten (z. B. Anleihen), der auf wesentlichen und nichtöffentlichen Informationen über ein Unternehmen beruht, so genannten Insiderinformationen.
- > Unter Insiderinformationen fallen unter anderem Gewinnprognosen, Pläne oder Verträge zu Fusionen oder Firmenübernahmen, Geschäftsverhandlungen, größere Rechtsstreitigkeiten, die Entwicklung bedeutender neuer Produkte und wichtige Entwicklungen im Management.
- > Mitarbeiter, die mit solchen Sachlagen konfrontiert werden, können Rat und Unterstützung bei der zuständigen Rechtsabteilung einholen.

3.1 Finanzielle Integrität und Bekämpfung von Betrug

Geschäftstransaktionen und Unterlagen der Unternehmen und Betriebe des Konzerns müssen korrekt und ordnungsgemäß sein.

3.2 Schutz vor Korruption und Bestechung

Wenn Mitarbeiter korruptes Verhalten oder Bestechungen vermuten, können sie sich jederzeit an die auf den Seiten 7-9 dieses Verhaltenskodex genannten Personen wenden.

3.3 Geschenke und Einladungen

Gruner + Jahr darf sich in seinen Geschäftsentscheidungen nicht durch Geschenke oder Einladungen beeinflussen lassen.

3.4 Kartellrecht

Gruner + Jahr ist der Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet.

3.5 Insiderhandel

Gruner + Jahr hält sich an Gesetze zum Insiderhandel.



Medien und Technologie

4

4.1 Schutz geistigen Eigentums

Alle Mitarbeiter des Konzerns haben eine besondere Verpflichtung zum Schutz geistigen Eigentums.

- > Alle Mitarbeiter des Konzerns haben eine besondere Verpflichtung zum Schutz geistigen Eigentums, da unser Geschäft häufig in der Erstellung, Entwicklung, Übertragung, Lizenzierung und dem Verkauf von Produkten und Dienstleistungen geistigen Eigentums besteht.
- > Als geschütztes geistiges Eigentum werden, unabhängig von ihrem kommerziellen Wert, alle Produkte geistiger Arbeit bezeichnet. Dazu gehören unter anderem redaktionelle Texte und Fotos, aber auch literarische Werke, Musik, Filme, Fernsehprogramme, grafische Arbeiten und Software. Geistiges Eigentum ist durch Gesetze geschützt, z. B. durch das Urheberrecht, durch Markenrechte, Patentrechte, als Geschäftsgeheimnis oder durch andere Gesetze.
- > Als Verletzung geschützten geistigen Eigentums gelten die Aufführung, Verbreitung oder Ausstellung von urheberrechtlich geschützten Werken ohne entsprechende Erlaubnis und die unerlaubte Vervielfältigung bzw. Verbreitung von Kopien geschützten geistigen Eigentums.
- > Die Reichweite der Vorschriften zu diesem Komplex variiert von Land zu Land. Mitarbeiter, die mit solchen Sachlagen konfrontiert werden, können Rat und Unterstützung bei der zuständigen Rechtsabteilung einholen.

Die vom Unternehmen bereitgestellten IT-Systeme dienen der Erfüllung geschäftlicher Aufgaben und nicht unzulässigen oder illegalen Aktivitäten.

4.2 Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

- > Im Geschäftsalltag werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Die Nutzung der IT-Systeme ist innerhalb des Konzerns in verschiedenen Betriebsvereinbarungen und Richtlinien geregelt. Diese Regelungen werden dem Mitarbeiter zugänglich gemacht und auf Wunsch ausgehändigt.
- > Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) erforderlich, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Näheres ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
- > Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie z. B. Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts.
- > Die vom Unternehmen bereitgestellten IT-Systeme dienen der Erfüllung geschäftlicher Aufgaben und nicht unzulässigen oder illegalen Aktivitäten. Die regelmäßige Beobachtung von Entwicklungen und Trends im Internet durch Eigenrecherche ist in einem Medienunternehmen wie Gruner + Jahr für alle Mitarbeiter ebenfalls der dienstlichen Nutzung zuzurechnen.

- > Das Unternehmen ist verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit von IT-Systemen vor internem und externem Missbrauch und Bedrohungen zu gewährleisten. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, diesbezügliche Regelungen und Anweisungen zu beachten.

4.3

Vertraulichkeit und Öffentlichkeitsarbeit

Vertrauliche Informationen sind nur für die genannten Empfänger, nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung bestimmt.

- > Vertrauliche Informationen sind nur für die genannten Empfänger, nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung bestimmt. Dazu gehören unter anderem Unterlagen, Berichte, Verträge, Finanzdaten, Personalinformationen, Untersuchungen, Gerichtsakten, kreative Werke, geistiges Eigentum und neue Geschäfts- oder Produktpläne. Vertrauliche Informationen können dabei in vielen verschiedenen Formen vorliegen (digital, in Papierform usw.).
- > Das Verbreiten vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kunden an Dritte, wie z. B. Medien oder Konkurrenten, stellen eine Verletzung der Vertraulichkeit dar und können Kartellrechtsverstöße begründen.

- > Insbesondere Mitarbeiter, die über Zugang zu besonders vertraulichen Informationen (u. a. aus den Bereichen Finanzen, Personal, Recht, Unternehmensentwicklung) oder zu Insiderinformationen über andere Unternehmen verfügen, sind im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen dazu verpflichtet, auch im Umgang mit Kollegen, auf strikte Vertraulichkeit zu achten. Solche Mitarbeiter sollten rechtlichen Rat einholen, bevor vertrauliche Informationen an Dritte weitergegeben werden.
- > Bevor in Erbringung arbeitsvertraglicher Leistungen vertrauliche Informationen an Dritte weitergegeben werden, ist zudem zu prüfen, ob eine Vertraulichkeitsvereinbarung abgeschlossen werden sollte.

4.4 Angaben über Produkte und Dienstleistungen

In Bezug auf Produkte und Dienstleistungen von Gruner + Jahr werden stets wahrheitsgemäße Angaben gemacht.

- > Die positive Darstellung von Produkten und Dienstleistungen im Rahmen der werblichen Positionierung ist fester Bestandteil des Marketings.
- > In Bezug auf Produkte und Dienstleistungen von Gruner + Jahr werden stets wahrheitsgemäße Angaben gemacht.

Unabhängigkeit ist die Grundlage unserer journalistischen Arbeit.

4.5 Unabhängige und verantwortungsvolle Berichterstattung

- > Unabhängigkeit ist die Grundlage unserer journalistischen Arbeit. Wir sind uns der Verantwortung, die wir als Meinungsbildner gegenüber der Öffentlichkeit haben, bewusst und gehen sorgsam mit ihr um.
- > Wir nehmen intern keinen Einfluss auf die journalistische Berichterstattung und geben externer politischer oder wirtschaftlicher Einflussnahme nicht nach.
- > Gruner + Jahr hält sich an die Regelungen des Pressekodex zur Trennung von Werbung und redaktionellen Inhalten.
- > Die Geschäftsführung bzw. die Verlagsgeschäftsführer, die Herausgeber und die Chefredakteure besprechen gemeinsam die verlegerische Grundhaltung der einzelnen Publikationen. Die Chefredakteure und/oder die Herausgeber bestimmen den Inhalt der Publikationen. Insbesondere für das Management gilt, dass es nicht versucht, direkt redaktionelle Inhalte zu beeinflussen.
- > Die Redaktionen wägen gewissenhaft zwischen dem Informationsinteresse und dem Informationsrecht der Öffentlichkeit und der Privatsphäre ab und gehen verantwortungsvoll mit Informationen, Bildern und Meinungen um.

4.1 Schutz geistigen Eigentums

Alle Mitarbeiter des Konzerns haben eine besondere Verpflichtung zum Schutz geistigen Eigentums.

4.2 Nutzung und Sicher- heit von IT-Systemen

Die vom Unternehmen bereitgestellten IT-Systeme dienen der Erfüllung geschäftlicher Aufgaben und nicht unzulässigen oder illegalen Aktivitäten.

4.3 Vertraulichkeit und Öffentlichkeitsarbeit

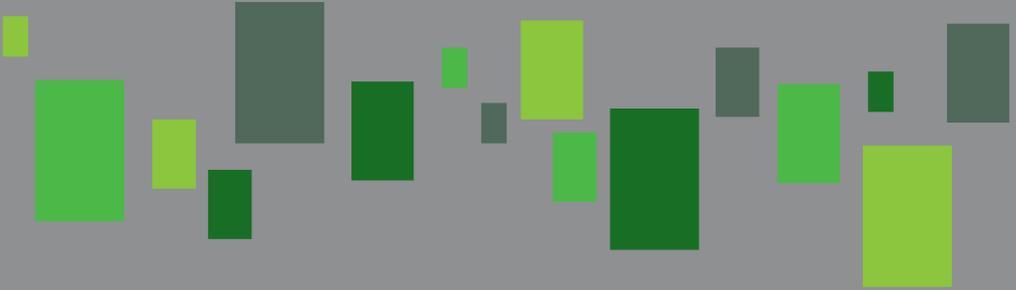
Vertrauliche Informationen sind nur für die genannten Empfänger, nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung bestimmt.

4.4 Angaben über Produkte und Dienstleistungen

In Bezug auf Produkte und Dienstleistungen von Gruner + Jahr werden stets wahrheitsgemäße Angaben gemacht.

4.5 Unabhängige und verantwortungsvolle Berichterstattung

Unabhängigkeit ist die Grundlage unserer journalistischen Arbeit.



Herausgeber:

Gruener + Jahr GmbH
Am Baumwall 11
20459 Hamburg

<http://greenport.guj.de>