

Verhaltenskodex

WIR BEKENNEN UNS ZU KLAREN COMPLIANCE-GRUNDSÄTZEN

Jedes erfolgreiche Unternehmen lebt von dem Vertrauen in seine Beschäftigten sowie dem Vertrauen von Kunden und der Öffentlichkeit in das verantwortungsvolle und reflektierte Handeln des gesamten Unternehmens. Für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk und seine Konzernunternehmen gilt dies im Besonderen. Auch unser fortdauernder Geschäftserfolg sowie unser guter Ruf basieren entscheidend auf diesem fairen und transparenten Verhalten.

Wir bekennen uns ausdrücklich zu der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, interner Regelungen und ethischer Standards und erwarten dies bei allen geschäftlichen Aktivitäten auch von allen Beschäftigten.

WIR SETZEN AUF EINE STETIGE VERBESSERUNG UNSERES COMPLIANCE SYSTEMS

Die Geschäftsführung, die Compliance-Beauftragte und alle Beschäftigten der BRmedia unterstützen unser bestehendes Compliance-Management-System und sind eingeladen, sich in die stetige Verbesserung dieses Systems einzubringen.

Werden Verstöße gegen gesetzliche oder unternehmensinterne Regelungen erkannt, werden diese umgehend abgestellt, sorgfältig aufgeklärt und angemessen sanktioniert.

Dabei verfolgen wir im Sinne einer effektiven Verbesserung eine offene und aktive Fehlerkultur.

WIR SETZEN AUF EINE EFFEKTIVE KORRUPTIONS-PRÄVENTION

Unsere Beschäftigten sind über die Grundlagen des zulässigen Handelns insbesondere im Zusammenhang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Zuwendungen sowie Veranstaltungen aufgeklärt und mit den bei uns diesbezüglich geltenden Regelungen vertraut.

Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die aktuell gültige Zuwendungsrichtlinie der BRmedia verwiesen.

Auf dieser Weise begegnen wir Korruptionsrisiken besonders effektiv.

WIR HABEN AUCH GELDWÄSCHE-PRÄVENTION IM BLICK

Wir setzen uns für eine angemessene Geldwäsche-Prävention ein.

Es gilt zu verhindern, dass Kriminelle die illegale Herkunft von Geld verschleiern; dies darf bei Transaktionen mit uns nicht möglich sein.

WIR VERMEIDEN INTERESSENSKONFLIKTE

Die Beschäftigten sind angehalten, Situationen inner- und außerhalb des Unternehmens zu vermeiden, die zu einem Konflikt zwischen den persönlichen Interessen und den Interessen des Unternehmens führen oder führen können.

Befindet sich jemand bei Personalentscheidungen oder bei einem Geschäftsabschluss in einem solchen Interessenkonflikt, oder ist sich über das Vorliegen eines solchen Interessenkonflikts unsicher, ist dies der Führungskraft anzuzeigen.

Entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeiten müssen aus demselben Grund vorab genehmigt werden.

WIR BEGEGNEN UNSEREN BESCHÄFTIGTEN MIT HÖCHSTER WERTSCHÄTZUNG UND HALTEN UNS AN ALLE ARBEITSRECHTLICHEN VORGABEN

Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, das Mindestlohngesetz, das Arbeitszeitgesetz sowie alle weiteren Gesetze zum Schutz von Beschäftigten einzuhalten. Wir vergüten unsere Beschäftigten angemessen.

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten am Arbeitsplatz ist für uns von grundlegender Bedeutung. Wir treffen daher notwendige Maßnahmen im Einklang mit dem Arbeitssicherheitsgesetz, um Unfällen und Berufskrankheiten bestmöglich vorzubeugen.

Wir erwarten von allen Beschäftigten die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften, Gefahrenbewusstsein und ein Mitdenken bei sicherheitsrelevanten Tätigkeiten sowie die Meldung von Sicherheitsmängeln und möglichen Unfallgefahren.

WIR ACHTEN AUF EIN RESPEKTVOLLES MITEINANDER

Dies beginnt beim Schutz der Jugend. Wir sorgen für die Einhaltung aller Regelungen des Jugendschutzes. Dies ist gerade für uns als Medienunternehmen von besonderer Bedeutung.

Wir tolerieren keine Belästigung oder sonstige Diskriminierung, sei es durch abfällige Kommentare, unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder Andeutungen oder sonstige Verhaltensweisen verbaler, physischer, psychischer oder visueller Natur. Jeder hat Anspruch auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Führungskräfte und Kollegen. Es gilt uneingeschränkt der Grundsatz der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz.

Niemand darf unter anderem bei seiner Einstellung, bei der Zahlung von Arbeitsentgelt sowie bei der Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund von Nationalität, Geschlecht, Glauben, politischen Einstellung, Behinderung, sexuellen Orientierung oder eines anderen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Merkmals belästigt, diskriminiert oder ohne sachlichen Grund benachteiligt werden.

WIR VERLANGEN EIN RESPEKTVOLLES MITEINANDER AUCH IN SOCIAL-MEDIA-NETZWERKEN

Unternehmensinformationen dürfen nur von der Unternehmensleitung oder der für die Unternehmenskommunikation zuständigen Stelle bekanntgegeben werden.

Den Beschäftigten ist es vorbehaltlich abweichender arbeitsrechtlicher Weisungen untersagt, für unsere Unternehmen öffentlichkeitswirksam tätig zu werden.

Diesbezügliche Anfragen von Dritten sind an die zuständige Stelle weiterzuleiten.

Im Rahmen ihrer privaten Social-Media-Nutzung sind Beschäftigte dazu verpflichtet, ihre Aktivitäten erforderlichenfalls als persönliche Meinung zu kennzeichnen und klar von der BRmedia abzugrenzen. Ferner setzen wir auch und insbesondere im Rahmen der Social-Media-Nutzung auf ein respektvolles und höfliches Miteinander.

WIR WAHREN IM RAHMEN UNSERER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT POLITISCHE NEUTRALITÄT

Wir machen unseren Beschäftigten keine Vorgaben im Hinblick auf politische Ansichten oder Aktivitäten. Sie dürfen eigene politische Aktivitäten jedoch nur außerhalb des beruflichen Kontextes und nur so ausüben, dass unser Unternehmen mit diesen nicht in Verbindung gebracht wird.

Im beruflichen Kontext wird politische Neutralität erwartet.

WIR BEACHTEN DAS DATENSCHUTZRECHT MIT DER GEBOTENEN SORGFALT

Bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten von Beschäftigten, Kunden oder anderen Personen achten wir auf größte Sorgfalt und Wahrung der Vertraulichkeit sowie die Einhaltung aller geltender datenschutzrechtlicher Vorschriften.

Alle Beschäftigten sind zur Verschwiegenheit bei allen internen vertraulichen Angelegenheiten des Unternehmens sowie bei allen vertraulichen Informationen von oder über unsere Geschäftspartner verpflichtet und tragen aktiv dazu bei, personenbezogene Daten und vertrauliche Informationen zuverlässig gegen unbefugten Zugriff oder unberechtigte Einsicht durch Dritte zu schützen. Auch im unternehmensinternen Umgang achten wir darauf, dass Informationen nur an Diejenigen weitergegeben werden, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.

In Zweifelsfällen ist der/die Datenschutzbeauftragte einzuschalten.

WIR SCHÜTZEN DIE UNTERNEHMENSWERTE

Wir schützen die Unternehmenswerte, zu denen nicht nur die Sachwerte und das Eigentum der BRmedia, sondern auch immaterielle Güter, Informationen sowie die Ideen und das Wissen unserer Beschäftigten gehören.

FRAGEN ZUM VERHALTENSKODEX UND HINWEISE AUF MÖGLICHE VERSTÖSSE

Die vorstehenden Verhaltensgrundsätze können nicht alle Fragen hinsichtlich eines integren Verhaltens beantworten. Aus diesem Grund muss dieser Kodex mit gesundem Menschenverstand und einem ungetrübten Urteilsvermögen angewandt werden. Bei Zweifelsfragen, welche Handlungsweise in einer bestimmten Situation ratsam ist, wenden Sie sich bitte an compliance@br-media.de oder an unseren Ombudsmann unter ombudsmann.kersten@web.de oder telefonisch unter 0800 3804800.

Meldungen über mögliche Compliance-Verstöße im beruflichen Kontext können an die Geschäftsführung, ihre Führungskraft und insbesondere auch an compliance@br-media.de gerichtet werden.

Die Geschäftsführung