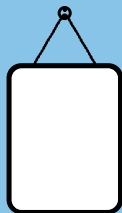
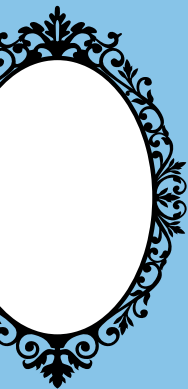


Verhaltenskodex

Working in good company



Hubert Burda Media

Inhaltsverzeichnis

I. Anwendungsbereich	7
II. Gesellschaftliche Verantwortung „Being a good company“	
1. Integrität unserer Produkte und Leistungen	8
2. Wahrung der Menschenrechte, Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien	10
3. Schutz von Persönlichkeitsrechten und persönlichen Daten	12
4. Gestaltung eines attraktiven Arbeitsumfelds	14
III. Verhalten im Unternehmen „Working in good company“	
1. Respekt und Vertrauen	16
2. Vermeidung von Interessenkonflikten	18
3. Schutz von Unternehmenseigentum und -vermögenswerten	20
IV. Verhalten im Geschäftsverkehr „Acting as good company“	
1. Beziehungen zu Geschäftspartnern	22
2. Schutz geistigen Eigentums Dritter	24
3. Fairer Wettbewerb	26
4. Korruptionsbekämpfung	28
V. Vertraulichkeit und Kommunikation	30
VI. Burda Compliance Management System, Konzernrichtlinien	32

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Digitalisierung und die damit einhergehenden Veränderungen schreiten mit großem Tempo voran und fordern uns als modernes Technologie- und Medienunternehmen, diese Entwicklungen zu verstehen, zu nutzen und zu gestalten – gleichzeitig müssen wir als Medienunternehmen diesen Prozess kritisch begleiten und Orientierung geben, ob und wie die Digitalisierung der Gesellschaft dient.

Uns ist es gelungen, die Chancen der digitalen Revolution zu nutzen. Unseren Erfolg verdanken wir starken, attraktiven Medienmarken, die unsere Leser, Nutzer und Kunden brauchen und schätzen. Die Bedürfnisse unserer Leser und Nutzer stehen im Fokus aller unserer unternehmerischen Aktivitäten. Wir informieren und wir vernetzen unsere Konsumenten und bieten ihnen unmittelbaren Zugang zu Produkten und Dienstleistungen. Unsere Konsumenten vertrauen zu Recht auf den Qualitätsanspruch und die Integrität unseres Unternehmens. Dafür steht „Burda...in good company.“

Die Vielzahl erfolgreicher Geschäftsmodelle, die Hubert Burda Media heute unter seinem Dach vereint, verdanken wir der Kreativität, Initiative und Eigenverantwortung unserer Unternehmer/Mitarbeiter. Voraussetzung für den Erfolg ist der Wille, die Dinge jeden Tag besser zu machen als sie gestern waren. Dies gelingt nur, wenn wir bereit

sind, voneinander zu lernen und uns proaktiv und interdisziplinär mit unseren Kollegen zu vernetzen. Der diskriminierungsfreie und respektvolle Umgang miteinander ist unverzichtbarer Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Auch dafür steht „Burda...in good company.“

Wir verstehen uns als „Unternehmen für Unternehmer“ und akzeptieren unternehmerische Risiken, wenn sie auf einer informierten Entscheidung und sorgfältigen Abwägung beruhen. Dabei vertrauen wir auf die Integrität und das Verantwortungsbewusstsein jedes Einzelnen. Die Einhaltung von Recht und Gesetz, aber auch allgemein anerkannter ethischer Standards, ist für uns selbstverständlich. Dazu gehört auch, dass wir uns bei jeder unternehmerischen Entscheidung fragen, ob sie im Unternehmens- und Gemeinwohlinteresse liegt und einer Überprüfung durch Dritte standhalten würde. Der nachfolgende Verhaltenskodex nimmt uns diese eigenverantwortliche Entscheidung nicht ab, sondern dient als Grundlage und Orientierung.

Wir führen nicht mit Weisungen und dem Vertrauen auf Regelwerke, sondern durch beispielhaftes Verhalten. Dabei legen wir großen Wert auf nachhaltiges, ressourcenschonendes und kostenbewusstes Handeln. Wir fördern Anregungen und Kritik und schaffen ein Klima, in

dem auch kontroverse Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien angesprochen werden können. Dies gilt auch für etwaige Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder diesbezügliche Bedenken. Anregungen dazu, wie in solchen Situationen verfahren werden sollte, finden Sie in Abschnitt VI.

Dieser Verhaltenskodex bedarf der laufenden Anpassung an die dynamische Weiterentwicklung unserer unternehmerischen Aktivitäten und des regulatorischen Umfelds. Wir bedanken uns für Ihre Mitwirkung an seiner Umsetzung und Weiterentwicklung, mit der Sie maßgeblich zum guten Ruf und wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens beitragen.

Der Vorstand

I. Anwendungsbereich

Dieser Verhaltenskodex ist für alle von der Hubert Burda Media Holding Kommanditgesellschaft direkt oder indirekt kontrollierten Gesellschaften und deren Mitarbeiter* bindend. Ausgenommen sind börsennotierte Gesellschaften und ihre Beteiligungen. Für die ausländischen Konzerngesellschaften ist der Verhaltenskodex so zu modifizieren, dass er den jeweiligen nationalen Gesetzen entspricht. Allen übrigen Gesellschaften, an denen Hubert Burda Media beteiligt ist (einschließlich den börsennotierten Gesellschaften und ihren Beteiligungen), wird die Anwendung empfohlen.

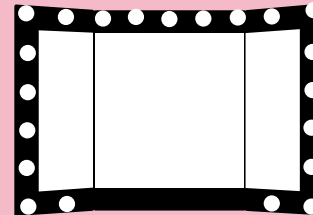
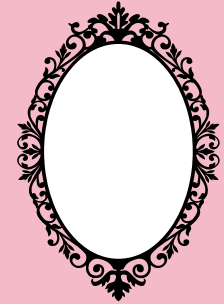
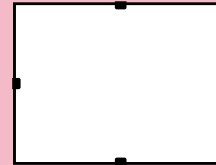
* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden jeweils nur die männliche Form einer Personenbezeichnung verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

II. Gesellschaftliche Verantwortung „Being a good company“

1. Integrität unserer Produkte und Leistungen

Als Technologie- und Medienunternehmen bewegen wir uns in Märkten, die sich fortlaufend verändern. Wenn sich die Rahmenbedingungen verschieben, können wir nur dann langfristig unternehmerisch erfolgreich sein, wenn wir unseren Werten treu bleiben und unserer Überzeugung folgen. Denn nur wer unabhängig denkt, kann Vorreiter am Markt sein. Integrität ist daher für uns ein besonders hohes Gut. Denn ihr verdanken wir das Vertrauen unserer Leser, Nutzer und Kunden in die Qualität unserer Produkte und Leistungen.

Mit unseren Publikationen tragen wir zur Meinungsvielfalt bei. Wir treten für eine freie Presse ein, die Wesenselement jeder freiheitlichen Gesellschaftsordnung ist und sind uns der damit einhergehenden Verantwortung bewusst. Wir haben uns zur Einhaltung der publizistischen Grundsätze des Deutschen Presserats (Pressekodex) verpflichtet. Dies beinhaltet insbesondere die Achtung der Privatsphäre sowie den korrekten Umgang mit Informationen, Meinungen und Bildern. Redaktionelle Veröffentlichungen dürfen nicht durch private oder geschäftliche Interessen einzelner Mitarbeiter oder außenstehender Dritter beeinflusst werden.



Was bedeutet Integrität für mich?

Und braucht Integrität Regeln?

2. Wahrung der Menschenrechte, Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen ihre Einhaltung. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern einen Umgang mit anderen Mitarbeitern und Geschäftspartnern, der frei ist von jeglicher Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Wir beachten bei unserem Handeln Recht und Gesetz und halten interne Richtlinien und Vorgaben ein. Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion und geben Überblick und Orientierung bei der Anwendung der in ihrem Bereich maßgeblichen Rechtsvorschriften. Verstöße gegen rechtliche Bestimmungen können Sanktionen wie arbeitsrechtliche Maßnahmen, aber auch Schadensersatzverpflichtungen und sogar strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.



**Ist mein Umgang
mit anderen Menschen
immer frei
von Diskriminierung?**

Oder bin ich auf einem Auge manchmal blind?

3. Schutz von Persönlichkeitsrechten und persönlichen Daten

Wir achten die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden. Mit personenbezogenen Daten gehen wir besonders sorgfältig um. Hierzu gehört, dass wir personenbezogene Daten sicher aufbewahren, um sie vor dem unberechtigten Zugriff Dritter zu schützen. Mitarbeiter, die mit personenbezogenen Daten umgehen, werden mit professioneller Rechtsberatung und durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten unterstützt.



**Sind die mir
anvertrauten Daten und
Informationen
ausreichend geschützt?**

Oder sollte ich noch mehr tun?

4. Gestaltung eines attraktiven Arbeitsumfelds

Unser wirtschaftlicher Erfolg basiert auf der Motivation unserer Mitarbeiter und der Begeisterung, mit der sie ihrer Arbeit nachgehen. Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeiter und sind bestrebt, Ihnen ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten. Dazu gehören für uns insbesondere ein kollegiales, vertrauensvolles Arbeitsklima, die Förderung der individuellen Weiterentwicklung sowie wettbewerbsfähige Löhne und Gehälter.



**Trage ich
mit meinem Verhalten
zu einem vertrauensvollen
Arbeitsklima bei?**

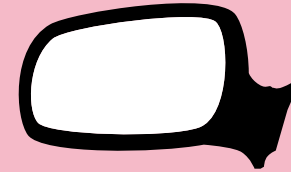
Bin ich gleichermaßen offen für Lob und Kritik?

III. Verhalten im Unternehmen „Working in good company“

1. Respekt und Vertrauen

Unser Umgang miteinander ist geprägt von gegenseitigem Respekt und Fairness über alle Hierarchieebenen und Unternehmenszweige hinweg. Höflichkeit, Ehrlichkeit und Toleranz sind drei entscheidende Eckpfeiler unserer Unternehmenskultur, die uns einen vertrauensvollen Umgang miteinander ermöglichen.

Jede Führungskraft trägt Verantwortung für die ihr anvertrauten Mitarbeiter. Ihre Anerkennung hat sie sich durch Leistung, Integrität, Offenheit und soziale Kompetenz zu erwerben. Sie setzt klare, ehrgeizige Ziele und lässt unternehmerischen Freiraum für deren bestmögliche Erreichung.

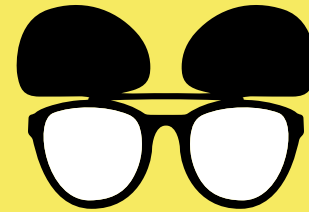


**Gehe ich rücksichtsvoll
mit Kollegen,
Mitarbeitern und
Geschäftspartnern um?**

**Bin ich gleichzeitig in der Lage,
auch schwierige Themen anzusprechen und damit
den Blick nach vorne nicht zu verlieren?**

2. Vermeidung von Interessenkonflikten

Mitarbeiter können Entscheidungssituationen ausgesetzt sein, in denen unsere Unternehmensinteressen nicht mit ihren persönlichen Interessen im Einklang stehen. Ein potenzieller Interessenkonflikt ist beispielsweise gegeben, wenn ein Geschäftspartner, mit dem ein Mitarbeiter Kontakt hat, mit ihm zugleich privat oder familiär verbunden ist. Solche Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden. Mitarbeiter, die sich in einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt befinden, sind daher verpflichtet, ihren Vorgesetzten unverzüglich in Kenntnis zu setzen und das weitere Vorgehen abzustimmen.



**Habe ich das
Unternehmensinteresse
stets klar vor Augen?**

**Auch wenn ich die Dinge privat in einem
anderen Licht sehe?**

3. Schutz von Unternehmenseigentum und -vermögenswerten

Wir stellen unseren Mitarbeitern Geräte und Betriebsmittel zur Verfügung, die sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben im Unternehmen benötigen. Wir vertrauen darauf, dass unsere Mitarbeiter verantwortungsvoll und sparsam mit den überlassenen Ressourcen umgehen. Das Unternehmenseigentum und die sonstigen Vermögenswerte des Unternehmens sind für den vorgesehenen Geschäftszweck zu verwenden. Eine missbräuchliche Nutzung, z. B. für unbefugte private oder für illegale Zwecke, ist unzulässig. In jedem Fall ist es unseren Mitarbeitern untersagt, unser IT-System dazu zu nutzen, gesetzlich verbotene Inhalte im Netz anzusehen, sie zu speichern oder zu versenden.



**Gehe ich
verantwortungsvoll mit
den Ressourcen
des Unternehmens um?**

**Und reicht es, wenn ich abends immer
das Licht ausmache?**

IV. Verhalten im Geschäftsverkehr „Acting as good company“

1. Beziehungen zu Geschäftspartnern

Wir sind ein zuverlässiger Geschäftspartner und halten uns an unsere vertraglich übernommenen Verpflichtungen. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie Geschäftsentscheidungen auf der Basis sorgfältiger, kaufmännisch nachvollziehbarer Risiko- und Nutzenanalysen treffen. Dazu gehört auch, dass wir die Integrität unserer Geschäftspartner prüfen, wenn hierzu aufgrund der Umstände des Einzelfalls Anlass besteht.



**Kann man sich auf mich
verlassen?**

**Stehe ich zu meinem Wort als Geschäftspartner,
als Vorgesetzter und als Kollege?**

2. Schutz geistigen Eigentums Dritter

Für uns als Technologie- und Medienunternehmen hat der Schutz geistigen Eigentums einen besonders hohen Stellenwert. Unter geistigem Eigentum versteht man den zeitlich begrenzten Schutz der Ergebnisse innovativen gewerblich-geistigen Schaffens vor deren Nutzung durch andere. Hierzu zählen unter anderem literarische Werke, Musik, Filme, Fernsehprogramme, grafische Arbeiten und Software. Geistiges Eigentum ist durch Gesetze geschützt, z.B. durch das Urheberrecht und das Patentrecht.

Für den Fall, dass Mitarbeiter die geistigen Eigentumsrechte Dritter nutzen und keine gesetzliche Erlaubnis (wie z.B. das Zitatrecht) greift, haben sie stets dafür Sorge zu tragen, dass eine wirksame Vereinbarung mit dem Rechteinhaber vorliegt und dies angemessen dokumentiert wird. Bei Zweifeln über die Anwendbarkeit oder den Umfang des gesetzlichen Schutzes geistigen Eigentums soll – ggf. nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten – Rechtsrat eingeholt werden.



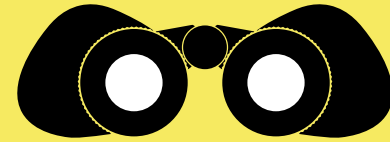
**Erkenne ich, wenn
ich mich des
geistigen Eigentums Dritter
bediene?**

**Wie schütze ich mich vor dem Raub
guter Ideen durch Dritte?**

3. Fairer Wettbewerb

Absprachen mit Konkurrenten und Geschäftspartnern (z.B. Lieferanten), die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen, sind verboten.

Wettbewerbsbeschränkende Maßnahmen sind beispielsweise Preisabsprachen oder die Aufteilung von Verkaufsbereichen. Verstöße gegen das Kartellrecht können sowohl für den betroffenen Mitarbeiter als auch für das Unternehmen zu erheblichen Bußgeldern und Strafen führen und einen wesentlichen Reputationsschaden begründen. Sie liegen niemals im Interesse des Unternehmens. In Zweifelsfällen ist stets Rechtsrat einzuholen.



**Überblicke ich
die langfristigen
Konsequenzen meiner
Entscheidung?**

Oder suche ich zu sehr den kurzfristigen Erfolg?

4. Korruptionsbekämpfung

Wir sind von der Qualität unserer Produkte und der Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter überzeugt und lehnen jede unerlaubte Gewährung eines Vorteils an einen Geschäftspartner oder öffentlich Bediensteten entschieden ab. Zugleich ist es unseren Mitarbeitern untersagt, Geschenke von Dritten zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen, die bei dem Schenker die Hoffnung auf eine Bevorzugung begründen könnten.

Jeder Verstoß hiergegen kann nicht nur rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, sondern auch die Glaubwürdigkeit unseres Unternehmens beeinträchtigen. Nur wenn wir unabhängig sind, können wir unserem Informationsauftrag als Medienunternehmen gerecht werden.



**Erkenne ich
die rechtlichen
Dimensionen meines
Handelns?**

Oder blende ich Risiken aus?

V. Vertraulichkeit und Kommunikation

Informationen, die nicht öffentlich bekannt gegeben worden sind, sind im Zweifel vertraulich. Vertrauliche Informationen sind nur für die genannten Empfänger, nicht aber zur internen oder externen Verbreitung (einschließlich über soziale Medien) bestimmt. Informationen, die wir von unseren Geschäftspartnern bekommen, können gesetzlichen oder vertraglichen Geheimhaltungspflichten unterliegen. Die Pflicht zum vertraulichen Umgang mit Informationen besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Werden Medienanfragen über unser Unternehmen an uns gerichtet, leiten wir diese Anfragen unverzüglich an unsere Unternehmenskommunikation weiter.



**Bin ich mir über
die Reichweite meiner
Worte bewusst?**

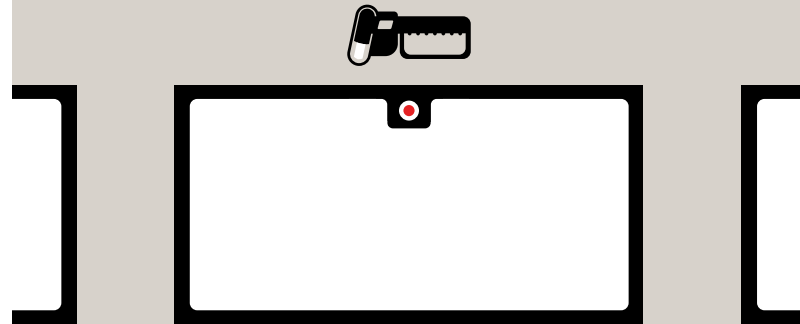
**Und bedeutet mir Vertraulichkeit im Zweifel
mehr als die große Bühne?**

VI. Burda Compliance Management System, Konzernrichtlinien

Dieser Verhaltenskodex ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Compliance Management Systems. Er wird durch die Konzernrichtlinien weiter konkretisiert, die im Intranet für jeden Mitarbeiter zugänglich sind und deren Kenntnis und strikte Einhaltung wir voraussetzen. Mit unserem konzerninternen Schulungssystem informieren wir unsere Mitarbeiter über unser Burda Compliance Management System und die für ihren Tätigkeitsbereich relevanten rechtlichen Bestimmungen.

Wir sind bei der Weiterentwicklung des Verhaltenskodex und der Konzernrichtlinien darauf angewiesen, dass Sie Ihre Erfahrungen und Vorschläge mit uns teilen. Wir fördern Anregungen und Kritik und ermutigen Sie, auch kontroverse Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien anzusprechen. Dies gilt auch für etwaige Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder diesbezügliche Bedenken. Bitte wenden Sie sich bei Fragen zur Anwendbarkeit einzelner Regeln unseres Burda Compliance Management Systems, etwaigen Compliance-Verstößen oder Anmerkungen zur Verbesserung an ein Mitglied unseres Compliance Board.

Offenburg/München, den 1. Juni 2016



**Wenden Sie sich an ein
Mitglied des Compliance
Board, bevor Sie sich in
einer schwierigen Lage
gefangen fühlen.**

Ansprechpartner:

Dr. Andreas Rittstieg, Vorstand für Recht & Compliance
Anouk Bender, Head of Legal & Compliance

Anschrift

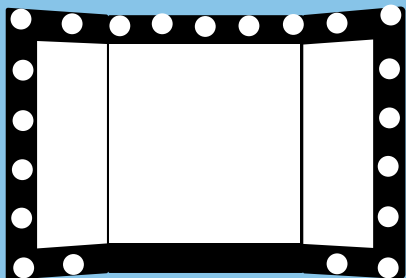
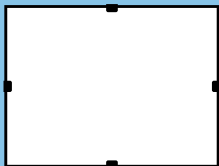
Hubert Burda Media Holding Kommanditgesellschaft
Arabellastr. 23
81925 München
Tel.: +49 (0) 89 9250-0

Veröffentlichung

01. Juni 2016

Der Verhaltenskodex sowie weitere Informationen
über Hubert Burda Media sind im Intranet und auf unserer
Website unter www.hubert-burda-media.de abrufbar.

Burda...



...in good company.

