

believe[®]

Ethik-Richtlinie

BELIEVE Group

Die Muttergesellschaft der Believe-Gruppe ist das französische Unternehmen Believe SAS mit einem Aktienkapital von 401.754,44 € - SIRET 481 625 853 00066 - APE 5920Z
Inneregemeinschaftliche Nr.: FR 06 481 625 853
Registrierter Firmensitz: 24 rue Toulouse Lautrec - 75017 Paris Tel.: + 33 1 53 09 34 00
www.believe.fr

Einführung

Seit seiner Gründung sind Transparenz, Fachwissen, Fairness und Respekt die Grundwerte von Believe. Das außerordentliche Wachstum von Believe ist möglich, weil diese Werte grundlegend für die Art und Weise sind, wie wir unsere Geschäfte tätigen.

Diese ethischen Anforderungen werden durch Vorschriften verstärkt und müssen für jeden von uns gelten, individuell und kollektiv. Wir müssen tagtäglich zahlreiche Entscheidungen treffen: Einige dieser Entscheidungen können manchmal komplexe ethische Fragen aufwerfen, die eine sorgfältige Prüfung verdienen.

In diesem Zusammenhang wurde diese Ethikrichtlinie („**Richtlinie**“) erstellt. Sie legt die wichtigsten Verhaltensstandards fest, die für unser Geschäft gelten, und definiert die Leitlinien, die wir innerhalb von Believe befolgen müssen, wenn wir Entscheidungen zu treffen haben.

Jeder von uns ist ein Believe-Botschafter. Das Festhalten an den Werten von Believe durch jeden von uns trägt zu unserem Erfolg bei.

Ich zähle auf Sie, dass Sie diese Richtlinie sorgfältig lesen und befolgen.

Denis Ladegaillerie
Präsident von Believe

I. Geltungsbereich der Richtlinie

Diese Richtlinie ist ein integraler Bestandteil der Geschäftsordnung von Believe. Sie ist im Intranet verfügbar und wird neuen Mitarbeitern mitgeteilt.

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter der Believe Group (im Folgenden „Believe“ oder „die Gruppe“), unabhängig von ihrer Rolle, ihrem Status und der vertraglichen Beziehung zwischen ihnen und Believe.

Die in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen müssen von allen eingehalten werden. Darüber hinaus muss jeder Mitarbeiter sicherstellen, dass alle Geschäftspartner von Believe (einschließlich Produzenten, Künstler, Vertriebspartner, Lieferanten, Vermittler und Berater) die Grundsätze dieser Richtlinie einhalten.

II. Zweck der Richtlinie

Diese Richtlinie gehört zu den allgemeinen Referenzdokumenten von Believe. Sie basiert auf Werten, die den Kern der Believe-Kultur ausmachen, und legt die Verhaltensregeln fest, die jeder Mitarbeiter bei der Ausübung seiner täglichen Arbeit jederzeit einhalten muss.

Diese Richtlinie ist nicht vollständig: Sie kann nicht jede Situation oder alle anwendbaren Vorschriften abdecken. Nichtsdestotrotz muss jeder Mitarbeiter jederzeit in Übereinstimmung mit dem Geist dieser Richtlinie und den darin festgelegten Grundsätzen handeln, indem er Transparenz, Sachkenntnis, Fairness und Respekt demonstriert. Es ist Aufgabe jedes Mitarbeiters, diese Richtlinie sorgfältig zu lesen, ihre Regeln anzuwenden und Urteilsvermögen und gesunden Menschenverstand walten zu lassen.

Im Zweifelsfall wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, den Compliance Officer oder den Group Legal Director.

III. Allgemeine ethische Grundsätze

Einhaltung aller geltenden Gesetze

Jeder Mitarbeiter von Believe muss bei seinen und den Aktivitäten von Believe absolute Integrität zeigen, unabhängig von lokalen Praktiken und Gebräuchen, und muss die Gesetze der Länder, in denen Believe tätig ist, einhalten.

Professionalität und Servicequalität

Believe hat es sich zur Aufgabe gemacht, Künstlern in allen Phasen ihrer Karriere in einer Art und Weise zu dienen, die über jeden Vorwurf erhaben ist. Dies bedeutet, dass jeder Mitarbeiter ein hohes Maß an Professionalität in seiner Tätigkeit unter Beweis stellen muss. Insbesondere müssen die gegenüber Believe eingegangenen Verpflichtungen eingehalten werden, und jeder muss sicherstellen, dass die von Believe gegenüber seinen Partnern eingegangenen Verpflichtungen im Einklang mit den Werten von Believe eingehalten werden.

Gegen Diskriminierung und Belästigung

Believe ist ein entschiedener Verfechter von Chancengleichheit. Jeder sollte es unterlassen, jemanden aufgrund von Nationalität, Geburtsort, Geschlecht, Alter, körperlichen Merkmalen, Interessen und Hobbys, Religion, sexueller Orientierung usw. zu diskriminieren oder ungleich zu behandeln. Es werden keine demütigenden, bedrohlichen oder feindseligen Handlungen toleriert.

Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Gesundheit, Sicherheit und Umwelt, die Bestandteil der Verpflichtungen von Believe gegenüber SER (Social and Environmental Responsibility) sind, stellen Schlüsselfaktoren für die Entwicklung von Believe dar. Ein gutes Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagement ist der Leistung förderlich und erfordert die Beteiligung und den Einsatz aller. Believe ist bestrebt, eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung zu schaffen und aufrechtzuerhalten, und fordert von allen Mitarbeitern, dies ebenfalls zu tun. Believe verpflichtet sich zudem, allen Mitarbeitern Arbeitsbedingungen zu bieten, die den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen.

Geistiges Eigentum

Believe respektiert die Rechte Dritter und insbesondere die Rechte an geistigem Eigentum. Als solche dürfen Believe und seine Mitarbeiter die Kreationen (Werk, Marke oder Erfindung) eines Dritten nicht ohne dessen Zustimmung verwenden oder kopieren.

Schutz der Daten und IT-Ressourcen von Believe

Believe gewährleistet beim Schutz personenbezogener Daten ein hohes Niveau. Daher werden personenbezogene Daten während ihres gesamten Lebenszyklus in Übereinstimmung mit dem Gesetz geschützt und verwaltet.

Believe setzt sich zudem für Cybersicherheit ein. Cyber-Sicherheitsmaßnahmen werden implementiert, um Systeme, Netzwerke und Dateien vor Hackern zu schützen. Kein Mitarbeiter von Believe darf ohne Genehmigung in ein geschütztes Informationssystem eindringen, Kommunikation abfangen oder die Computersysteme Dritter beschädigen. Believe hat zur Ergänzung dieser Verpflichtungen eine IT-Charta aufgestellt, die im Intranet verfügbar ist.

Fairer Wettbewerb

Kein Mitarbeiter darf unlautere Wettbewerbshandlungen begehen oder sich an (formellen oder impliziten) Vereinbarungen mit Unternehmen im gleichen Geschäftsbereich wie Believe beteiligen, die als wettbewerbswidrig eingestuft werden könnten.

IV. Richtlinie zu Geschenken und Einladungen

Geschenke mit einem Gesamtwert von mehr als 200 Euro pro Jahr und Mitarbeiter sowie Gefälligkeiten (einschließlich einer Einladung zu einer Veranstaltung), um einen Vorteil zu erlangen oder Einfluss auf die Handlungen eines Dritten auszuüben, dürfen weder angeboten noch entgegengenommen werden.

V. Betrugsbekämpfung

Believe verurteilt nachdrücklich alle Formen des Betrugs, einschließlich Korruption, Interessenkonflikte und Einflussnahme auf den Handel.

Angesichts der Zunahme und Raffinesse von Betrugsversuchen von außen (z. B. „President Fraud“, bei dem mit einer betrügerischen Bitte eine finanzielle Transaktion angefordert wird), muss jeder Mitarbeiter von Believe äußerst wachsam bleiben, um nicht, sogar unwissentlich, Komplize einer Straftat zu werden.

Im Zweifelsfall rät Believe jedem Mitarbeiter, sich an seinen Vorgesetzten zu wenden, auch wenn die Anfrage dringend oder vertraulich erscheint oder von der Geschäftsleitung stammt.

Believe hat als Ergänzung zu dieser Richtlinie eine Anti-Korruptionsrichtlinie implementiert. Diese ist im Intranet verfügbar. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an den Compliance Officer oder den Group Legal Director.

VI. Beziehungen zu den Verwaltungsbehörden

Believe oder seine Mitarbeiter können aufgefordert werden, mit den Vertretern von Verwaltungsbehörden oder Amtsträgern in verschiedenen Ländern Gespräche zu führen oder mit ihnen zusammenzuarbeiten. Eine solche Zusammenarbeit muss jederzeit transparent sein und im Einklang mit den örtlichen Gesetzen erfolgen.

Insbesondere verpflichtet sich jeder Mitarbeiter, den Verwaltungsbehörden und ihren Amtsträgern genaue, sachdienliche Informationen zur Verfügung zu stellen und ihnen keine unangemessenen Vorteile (wie Gefälligkeiten, Geschenke oder Vorzugsbehandlungen) zu gewähren.

Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung.

VII. Interne Strafen

Viele Staaten und internationale Organisationen wenden Wirtschaftssanktionen und -verbote gegen bestimmte Staaten, Personen oder Organisationen an. Verstöße gegen diese Verbote können zivil- oder strafrechtlichen Folgen nach sich ziehen. Believe und seine Mitarbeiter verpflichten sich, nicht gegen diese Verbote zu verstoßen.

Bitte wenden Sie sich an den Compliance Officer, um weitere Informationen zu erhalten.

IX. Erscheinungsbild von Believe und interne Informationen

Das Erscheinungsbild und der Ruf von Believe sind Schlüsselfaktoren für den Erfolg von Believe und für die Förderung des Vertrauens, das Partner und Künstler in Believe setzen. Jeder Mitarbeiter muss den Ruf, das Erscheinungsbild und die Interessen von Believe schützen und verhindern, dass diesen geschadet wird.

Ohne vorherige Genehmigung der Kommunikationsabteilung von Believe darf keine Kommunikation zu Believe an die Medien, Investoren oder die Öffentlichkeit erfolgen. Es dürfen keine ungenauen Informationen über Believe nach außen weitergegeben werden.

Kein Mitarbeiter darf interne Informationen, seien sie vertraulich oder nicht, zu seinem eigenen Vorteil nutzen, um sie offenzulegen oder gar um Dritte zu beraten.

Es müssen wirksame Maßnahmen ergriffen werden, um interne Informationen und Dokumente zu schützen.

X. Durchsetzung und Strafen

Diese Richtlinie tritt am 1. September 2020 in Kraft.

Ethikausschuss

Ein Ethikausschuss wird die Umsetzung dieser Richtlinie sicherstellen und ihre Einhaltung überwachen. Der Ethikausschuss wird auch die Anwendung der unten beschriebenen Strafen beaufsichtigen. Der Ethikausschuss setzt sich aus dem Präsidenten, dem Group Human Resources Director, dem Group Legal Director und dem Compliance Officer zusammen.

Meldung von Verstößen

Jeder Mitarbeiter oder Partner von Believe kann Believe einen Verstoß gegen diese Richtlinie oder gegen geltende Bestimmungen melden, von dem dieser Mitarbeiter oder Partner Kenntnis hat und der möglicherweise von einem Mitarbeiter von Believe begangen wurde.

Eine Meldung ist nicht verpflichtend, Believe empfiehlt dies jedoch, um sicherzustellen, dass sich jeder an diese Richtlinie hält.

Verstöße können wie folgt gemeldet werden:

- Über das eigene Hinweisgebersystem von Believe, anonym oder namentlich
- An den Compliance-Beauftragten
- An den Legal Director der Gruppe
- An den Präsidenten von Believe

Strafen

Die Einhaltung der Regeln in dieser Richtlinie ist eine wesentliche Verpflichtung jedes Mitarbeiters. Jeder Verstoß kann als Verstoß gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen angesehen werden, und die Geschäftsleitung kann unter Berücksichtigung der Fakten und Umstände eine der unten aufgeführten Strafen verhängen, ohne notwendigerweise die Reihenfolge dieser Einstufung zu befolgen:

- Aufforderung zur Ordnung: Verweis wegen Fehlverhaltens;
- Verwarnung: schriftliche Bemerkung, mit der die Aufmerksamkeit des Mitarbeiters auf sein Fehlverhalten gelenkt und Mitarbeiter vor der Möglichkeit weiterer Strafen im Falle eines späteren Fehlverhaltens gewarnt werden sollen;
- Disziplinarische Entlassung: vorübergehende Aussetzung des Arbeitsvertrags ohne Bezahlung für maximal 8 Arbeitstage;
- Disziplinarische Versetzung: Wechsel der Rolle als Strafe ohne Gehaltsverlust;
- Degradierung: Versetzung in eine andere Rolle oder Position mit Verlust von Verantwortung und Gehalt;
- Disziplinarische Entlassung: Beendigung des Arbeitsvertrags mit Kündigung und Entschädigung, wenn das Fehlverhalten nicht als schwerwiegend oder grob eingestuft wird;
- Disziplinarische Entlassung wegen schweren Fehlverhaltens: fristlose Beendigung des Arbeitsvertrags ohne Kündigung und ohne Abfindung;
- Disziplinarische Entlassung wegen schweren Fehlverhaltens: fristlose Beendigung des Arbeitsvertrags ohne Kündigung, ohne Abfindung und ohne Entschädigung für bezahlten Urlaub;

Wenn die gegen den Mitarbeiter erhobenen Vorwürfe so schwerwiegend erscheinen, dass eine Fortsetzung in seiner Funktion für die Dauer des Disziplinarverfahrens nicht möglich ist, kann der Mitarbeiter vorsorglich mit sofortiger Wirkung und ohne maximale Frist entlassen werden, bis die künftige Strafe verhängt wird. Auf diese vorsorgliche Entlassung folgt unmittelbar die Einleitung des Disziplinarverfahrens.

Die oben genannten Strafen können je nach den rechtlichen Beschränkungen in den verschiedenen Ländern, in denen die Niederlassungen der Believe-Gruppe tätig sind, variieren. Für eine exemplarische Liste der außerhalb Frankreichs geltenden Strafen wenden Sie sich bitte an den Compliance Officer.

Sprache

Diese Richtlinie ist in Englisch verfasst und kann in andere Sprachen übersetzt werden, insbesondere wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Im Falle einer unterschiedlichen Auslegung zwischen zwei Versionen hat die englische Version Vorrang.

Veröffentlichung und Inkrafttreten

Abhängig von den rechtlichen Anforderungen in jedem Land, in dem diese Richtlinie angewendet wird, kann diese Richtlinie:

- intern in den Räumlichkeiten von Believe veröffentlicht werden,
- Formalitäten im Zusammenhang mit der Befragung der Personalvertreter unterliegen,
- bei den zuständigen Verwaltungsbehörden eingereicht werden. Eine exemplarische Liste aller Einreichungen ist auf Anfrage beim Compliance Officer erhältlich.