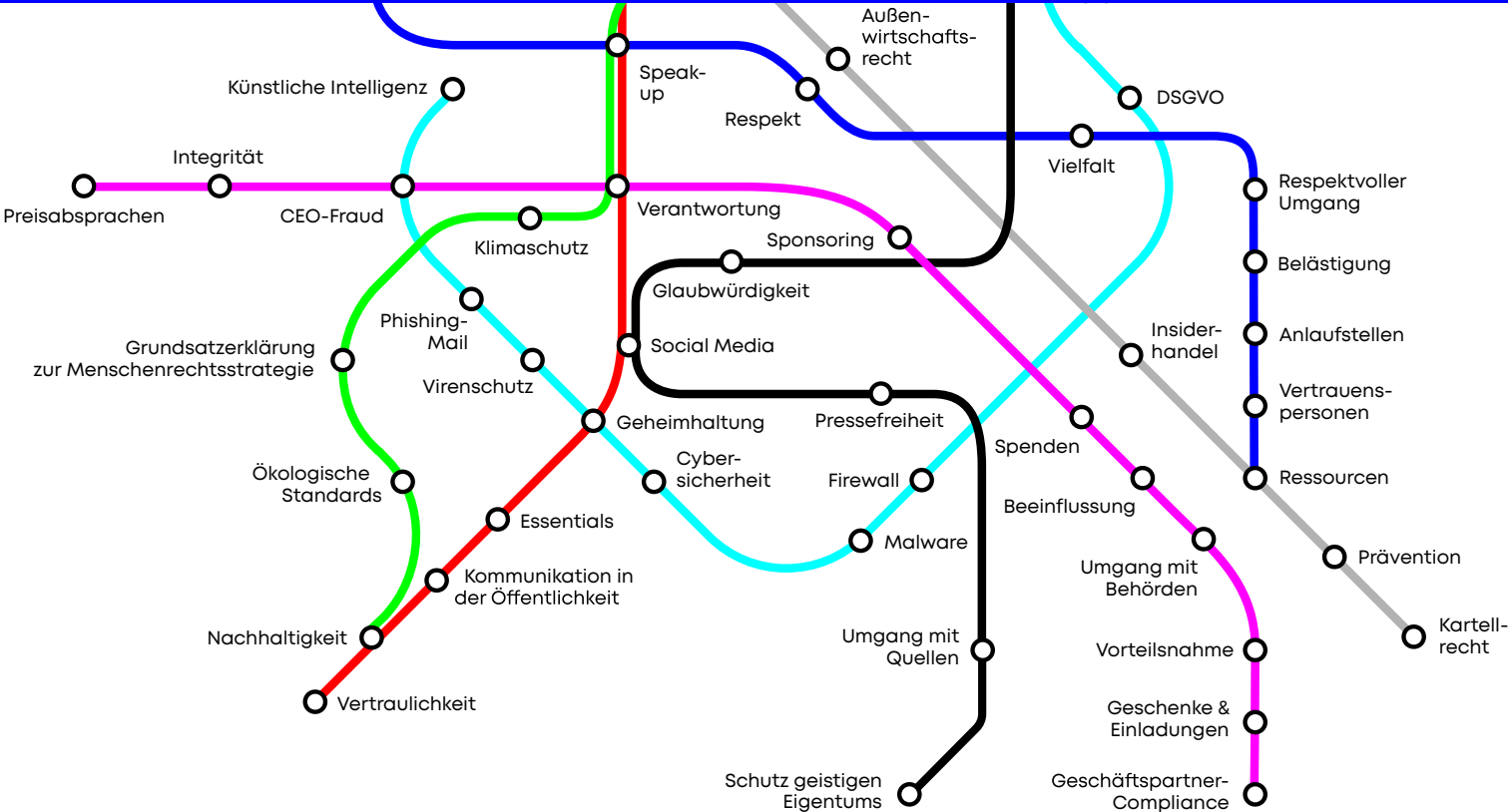




code of conduct

Legende

- arbeit & kollegen
- daten & it
- redaktion & unabhängigigkeit
- kommunikation & öffentlichkeit
- partner & kontakte
- wirtschaft & gesellschaft
- mensch & natur



Dein Code-of-Conduct Fahrplan

inhalt

4 vorwort des vorstandes

6 präambel

- 6 Warum und für wen brauchen wir
bei Axel Springer einen Verhaltenskodex?
- 7 Verantwortung übernehmen!
- 8 Was uns Orientierung gibt:
Unsere Grundsätze und Werte
- 9 Essentials
- 10 Unternehmenswerte

12 arbeit & kollegen

- 13 Menschenrechte
- 13 Chancengleichheit
- 14 Unser Umgang miteinander
- 15 Interessenkonflikte und persönliche
Beziehungen am Arbeitsplatz
- 16 Faire Arbeitsbedingungen
- 16 Arbeitssicherheit
- 17 Ressourcen und Unternehmenseigentum

18 daten & it

- 19 Datenschutz
- 19 Cybersicherheit
- 21 Neue Technologien

22 redaktion & unabhängigkeit

- 23 Unabhängiges journalistisches Arbeiten

26 kommunikation & öffentlichkeit

- 27 Aussagen in Werbung
- 27 Vertraulichkeit und Geheimhaltung
- 27 Social Media

28 partner & kontakte

- 29 Korruptionsprävention
- 31 Spenden & Sponsoring

32 wirtschaft & gesellschaft

- 33 Kartellrecht
- 33 Interessenkonflikte
- 34 Außenwirtschaftsrecht & Geldwäsche
- 35 Insiderhandel

36 mensch & natur

- 37 Nachhaltigkeit

38 hintergrund & hilfestellungen

- 39 Anlaufstellen
- 41 Umgang mit Compliance-Verstößen
- 41 Geltungsbereich

42 kontakte

44 impressum

vorwort des vorstandes —

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seitdem wir bei Axel Springer 2011 als eines der ersten deutschen Medien- und Technologieunternehmen einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) eingeführt haben, hat sich nicht nur bei uns vieles verändert. Die nachhaltigste Herausforderung ist die sich beschleunigende Digitalisierung der Arbeits-, speziell der Medienwelt. Neue Technologien und Geschäftsmodelle sowie die wachsende Internationalisierung haben nicht nur die externen Bedingungen verändert, sondern auch einen internen Kulturwandel bei Axel Springer gefordert und gefördert. Dem wollen wir durch einen

überarbeiteten Verhaltenskodex Rechnung tragen, der diesem Wandel entspricht und der gleichzeitig unsere Werte fortschreibt.

we empower —
free decisions —

Freiheit ist der zentrale Unternehmenswert von Axel Springer. Wir wollen einerseits den Menschen mit unseren Angeboten dabei helfen, freie Entscheidungen zu treffen, andererseits wollen wir auch als Mitarbeiter, Führungskraft und Vorstand für Axel Springer frei entscheiden. Dabei müssen wir uns stets der Konsequenzen unseres Handelns bewusst sein. Und das ist nicht immer leicht. Der Verhaltenskodex hilft uns allen dabei, die richtigen Entscheidungen zu treffen, integer zu handeln und gibt uns verlässliche Orientierung für unser tägliches Handeln – sei es im Umgang mit unseren Kollegen, Geschäftspartnern

und Kunden, oder auch mit unseren Ressourcen, Daten und Produkten. Deswegen liegt es uns am Herzen, dass sich jede und jeder Einzelne von uns die Zeit nimmt, sich mit unserem aktualisierten Code of Conduct vertraut zu machen und ihn zur Grundlage unserer Entscheidungen zu machen.

Mathias Döpfner
Julian Deutz

Jan Bayer
Niddal Salah-Eldin

Berlin, im Oktober 2023

präambel _

Warum und für wen brauchen wir bei Axel Springer einen Verhaltenskodex?

Axel Springer¹ ist als Medien- und Technologieunternehmen international aktiv. Mit unseren Informationsangeboten in vielfältigen Medien- und Rubrikenportalen unterstützen wir Menschen dabei, freie Entscheidungen für ihr Leben zu treffen. Wir² tragen als Mitarbeiter und Führungskräfte mit unserem Handeln eine besondere Verantwortung. Insbesondere in unseren journalistischen Angeboten verlangen wir von anderen die Einhaltung hoher ethischer Standards. Umso mehr müssen wir auch an unser eigenes Handeln hohe Maßstäbe anlegen. Der Verhaltenskodex gilt deshalb für uns alle. Führungskräfte sind darüber hinaus in der Verantwortung, ihren Mitarbeitern geschäftsethische Orientierung

zu geben. Sie haben eine besondere Verantwortung, integrires Verhalten nicht nur zu fordern, sondern in der Praxis glaubhaft vorzuleben.

Verletzungen dieses Verhaltenskodex schaden dem Unternehmen und uns allen. Wir bemühen uns daher, schon jeden Anschein von Fehlverhalten zu vermeiden. Auch von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie unseren Verhaltenskodex kennen und danach handeln.

Wir sind uns bewusst, dass es im täglichen Geschäft Situationen gibt, in denen wir nicht immer sofort erkennen können, welches Handeln oder welche

orientierung _
integrität _

Verantwortung übernehmen!

Entscheidung richtig ist. Daher gibt der Vorstand diesen Verhaltenskodex heraus, um für alle Mitarbeiter von Axel Springer und auch für sich selbst die wichtigsten Verhaltensregeln zusammenzustellen und Orientierung zu geben.

Der Kodex vereint rechtlich einwandfreies Handeln mit ethischen Grundwerten und unterstützt uns dabei, in schwierigen Situationen die richtige Entscheidung zu treffen.

Jeder Einzelne von uns ist verantwortlich für sein eigenes Verhalten. Gleichzeitig unterstützen und helfen wir einander, den „richtigen“ Weg gemeinsam zu gehen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist uns eines besonders wichtig: ein offener und ehrlicher Austausch miteinander! Lasst uns alle den Dialog nicht nur im Team, sondern auch mit unseren Fach- und Führungskräften und den jeweiligen Experten im Unternehmen suchen.



Bei der Beurteilung und Abwägung von Verhaltensweisen und Entscheidungen helfen uns folgende Fragen:

- Ist mein Verhalten im Interesse meines Unternehmens oder ist es aus einem persönlichen Interesse getrieben?
- Könnte mein Verhalten dem Ansehen meines Unternehmens schaden?
- Habe ich das Gefühl, dass ich in der Situation in der Schuld meines Gegenübers stehe?
- Wäre es mir unangenehm, mein Verhalten gegenüber einer Person meines Vertrauens offenzulegen?
- Kann ich guten Gewissens Verantwortung für mein Handeln übernehmen?

¹ Axel Springer bedeutet in diesem Verhaltenskodex stets die Axel Springer SE und alle kontrollierten Gesellschaften des Axel Springer Konzerns.

² Wir bedeutet in diesem Verhaltenskodex stets sämtliche Mitarbeiter, Führungskräfte und Mitglieder geschäftsführender Organe von Axel Springer. Für Bezeichnungen von Personen wird allein aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung lediglich die männliche Form verwendet. Inhaltlich sind stets Personen aller geschlechtlichen Identitäten gemeint.

Wir wissen, dass wir sowohl als Personen als auch als Unternehmen immer aus Fehlern lernen können. Fehler helfen uns, uns weiterzuentwickeln und besser zu werden. Deswegen wollen wir eine Kultur leben, in der wir Feedback erbitten und geben und mögliche Fehler konstruktiv diskutieren und korrigieren können.

Habt den Mut, offen und ehrlich etwaiges Fehlverhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten offenzulegen und anzusprechen. Wir alle, ob als Kollegen oder Vorgesetzte, sind gehalten, damit verantwortungsvoll umzugehen. Wer den Eindruck hat, dass ein Verhalten mit den Grundsätzen unseres Verhaltenskodex nicht in Einklang steht, wird dazu ermutigt, dieses offen anzusprechen, selbst wenn dadurch Fehler eingestanden, Ziele verfehlt, Anweisungen in Zweifel gezogen oder Kosten verursacht werden. Wir nehmen unsere Regeln ernst. Hinterfragen – auch sich selbst – ist erwünscht.

Axel Springer steht für eine freiheitliche Unternehmenskultur. Unsere Zusammenarbeit und unser Handeln sind geprägt von Respekt, Vertrauen und

Unabhängigkeit. Wir setzen uns für ein wertschätzendes und transparentes Miteinander ein. Wir sind eine lernende Organisation, in der die Mitarbeiter sich gegenseitig inspirieren und weiterentwickeln. Unsere Führungskräfte handeln dabei als Vorbilder. Sie sind zudem in der Verantwortung, eine Kultur im Unternehmen zu fördern und selbst vorzuleben, in der das Verhalten eines jeden ethisch verantwortlich und von persönlichen Interessen und Beziehungen unbeeinflusst ist. Als Führungskräfte haben sie stets eine offene Tür für Fragen, Anregungen und Kritik unseres Teams.

Was uns Orientierung gibt: Unsere Grundsätze und Werte

Es war Axel Springer selbst, der die Freiheit und ihre Sicherung als Zielsetzung für das Unternehmen definierte. Schon 1967 formulierte der Verleger die sogenannten „Essentials“, die sich von dem Bekenntnis zur Freiheit als dem wichtigsten Wert ableiten.

Damit schaffte Axel Springer einen Wertekompass, der seitdem weiterentwickelt und ergänzt wurde, aber im Kern bis heute gilt:

essentials

- 1** Wir treten ein für Freiheit, Rechtsstaat, Demokratie und ein vereinigtes Europa.
- 2** Wir unterstützen das jüdische Volk und das Existenzrecht des Staates Israel.
- 3** Wir befürworten das transatlantische Bündnis zwischen den Vereinigten Staaten von Amerika und Europa.
- 4** Wir setzen uns für eine freie und soziale Marktwirtschaft ein.
- 5** Wir lehnen politischen und religiösen Extremismus und jede Art von Rassismus und sexueller Diskriminierung ab.

unternehmenswerte

Aus diesem Fundament leiten sich die fünf Unternehmenswerte ab: **Unternehmertum, Integrität, Kreativität, Empathie, Nachhaltigkeit.** Sie sind die Basis unserer Zusammenarbeit und unseres Erfolges.

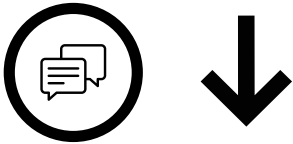
unternehmertum

Wir erkennen und nutzen Chancen, bewerten die damit verbundenen Risiken gewissenhaft, treffen Entscheidungen konsequent und stehen zu diesen. Das schließt auch die Bereitschaft ein, Fehlschläge in Kauf zu nehmen. Wir kennen unsere Kunden, den Markt und stehen an der Spitze aktueller Entwicklungen – so führen wir unser Unternehmen zum Erfolg.

Mit Teamgeist denken und handeln wir über Länder-, Bereichs- und Markengrenzen hinweg. Wir erkennen zuerst den Gewinn, der für beide Seiten in einer bereichsübergreifenden Zusammenarbeit liegt. Bei aller dezentralen unternehmerischen Verantwortung steht für uns der gemeinsame Erfolg des gesamten Unternehmens im Mittelpunkt.

integrität

Bei Entscheidungen lassen wir uns von diesem Verhaltenskodex leiten. Dabei ist jeder Einzelne in seiner persönlichen Integrität gefragt. Wir übernehmen Verantwortung und scheuen uns nicht, eigene Entscheidungen und Handlungen zu hinterfragen. Wir informieren uns über die für uns relevanten internen und externen Regeln und freiwilligen Selbstverpflichtungen in den Ländern, in denen wir tätig sind. Und wir halten uns daran.



kreativität

Wir stellen mutige Fragen und schaffen Raum für die kreative Entfaltung aller Kollegen. Dies ermöglicht Ideenreichtum, Innovation, Flexibilität und Veränderungsbereitschaft und steigert nicht zuletzt die Motivation.

empathie

Empathie schafft Verständnis und Respekt für unterschiedliche Standpunkte und die Vielfalt unserer Kollegen. Damit ist sie die Basis für eine fruchtbare und motivierende Zusammenarbeit über Bereiche und Unternehmen hinweg. Empathie bewahrt uns vor Vorurteilen, Diskriminierung und ganz generell vor der Verletzung zentraler Werte und Grundsätze unseres Zusammenarbeitens.

nachhaltigkeit

Für Axel Springer ist es nicht nur eine Frage der gesellschaftlichen Verantwortung, sondern auch der journalistischen Glaubwürdigkeit, sich für ein nachhaltiges Wirtschaften einzusetzen. In unserem eigenen Interesse gehen wir mit Ressourcen verantwortungsvoll um und setzen uns für den Schutz der Umwelt ein.



1

arbeit & kollegen

chancengleichheit

empathie

verantwortung

vielfalt

respekt

fairness

Menschenrechte

Wir achten die Würde jedes Menschen

Wir respektieren die Menschenrechte und unterstreichen, dass jeder Mensch ohne Ausnahme Anspruch auf die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen verkündeten Rechte und Freiheiten hat.

Toleranz gegenüber Andersdenkenden und das Bekenntnis zu den demokratischen und rechtsstaatlichen Prinzipien sind die Basis unseres Arbeitens – nicht nur gegenüber Kollegen, sondern immer und überall.

Chancengleichheit

Wir leben Vielfalt – zusammen erreichen wir mehr!

Axel Springer ist ein Ort mit vielen Gesichtern, mit einer Vielfalt von Lebensvorstellungen und unterschiedlichen Kulturen und Hintergründen. Wir ermuntern zu kontroversen Diskussionen und schätzen die Unterschiedlichkeit unserer Kollegen. Dazu gehört auch, dass wir keinerlei Diskriminierung, gleich aus welchem Grund, dulden. Unsere Diversität verstehen wir als Erfolgsfaktor.

Bei Axel Springer haben alle die gleichen Chancen sich zu entfalten und weiter zu entwickeln. Insbesondere ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Familienstand, Behinderung, Religion, Staatsangehörigkeit, sexuelle Orientierung oder soziale Herkunft spielen hierbei keine Rolle. Jede Diskriminierung ist inakzeptabel.

Speak-up

Respekt

Vielfalt

Respektvoller Umgang

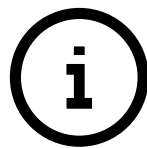
Belästigung



Im Rahmen unserer betrieblichen Möglichkeiten unterstützen und regen wir für alle gleichermaßen die Erweiterung der beruflichen Fähigkeiten durch geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an.



Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wollen wir Vorreiter sein und unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, mit ihren Fähigkeiten bestmöglich zum Unternehmenserfolg beizutragen.



Wir fördern Diversität und insbesondere Chancengleichheit der Geschlechter in jeder Hinsicht. Dafür bieten wir im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten diverse Programme, die zum Beispiel die Betreuung von Kindern und anderen Familienmitgliedern erleichtern sollen.



Unser Umgang miteinander

[Diskriminierung und Belästigung haben bei uns keinen Platz – wir schaffen ein von Respekt geprägtes Arbeitsumfeld](#)

Wir gehen vertrauensvoll, empathisch und offen miteinander um. Wir bringen uns gegenseitig Höflichkeit, Achtung und Respekt entgegen und nehmen Rücksicht aufeinander. Fairness ist das Fundament unserer Zusammenarbeit. Es ist uns wichtig, mit Teamgeist und gegenseitiger Wertschätzung gemeinsam an die Arbeit zu gehen.

Das Gleiche gilt im Umgang mit unseren Geschäftspartnern und anderen Kontakten.

In Abhängigkeitsverhältnissen und Hierarchiegefallen handeln wir ausschließlich im Unternehmensinteresse und lassen uns nicht von persönlichen Interessen leiten. Insbesondere Machtmissbrauch in jeglicher Form hat bei uns keinen Platz.

Wir dulden keine sexuelle, diskriminierende oder andere Form von Belästigung, Mobbing oder Einschüchterungen am Arbeitsplatz – weder durch Äußerungen noch durch andere Verhaltensweisen. Wir treten für ein kollegiales Arbeitsumfeld ein und jeglicher Art von Belästigung entschieden entgegen. Dabei übernehmen wir Verantwortung, indem wir ganz konkret Fehlverhalten ansprechen und uns gegenseitig unterstützen

i

Mitarbeiter, die bei der Arbeit Diskriminierung oder Belästigung erfahren haben, können sich neben den üblichen Compliance-Anlaufstellen (Details S. 39) zusätzlich an **Vertrauenspersonen** wenden. Als vertrauliche Anlaufstelle hören sie zu, helfen die erlebte Situation einzuordnen und besprechen nächste Schritte. Weitere Informationen zu den Vertrauenspersonen oder anderen vertrauensvollen Ansprechpartnern findet Ihr im Intranet Eures Unternehmens.

Interessenkonflikte und persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz

[Wir trennen unsere persönlichen Interessen immer klar von den Unternehmensinteressen](#)

Enge persönliche Beziehungen¹ zu Kollegen, Führungskräften oder Mitarbeitern können dazu führen, dass unser beruflicher Umgang mit diesen Personen bzw. deren Arbeit von privaten Interessen beeinflusst wird. Dies betrifft alle Mitarbeiter mit fachlicher und/oder disziplinarischer Personalverantwortung. Diese müssen solche Interessenkonflikte in ihrem Zuständigkeitsbereich offenlegen, um sie von vornherein aufzulösen. Dies kann gegenüber dem Vorgesetzten oder der zuständigen Personal- bzw. Compliance-Abteilung geschehen. Dazu kann eine interne oder externe Vertrauensstelle hinzugezogen werden.

¹ Zum Beispiel: Liebes- und sexuelle Beziehungen, Beziehungen zu nahen Angehörigen (siehe Infobox auf Seite 29) und besondere finanzielle Abhängigkeiten.

Faire Arbeitsbedingungen

Wir gewährleisten faire Arbeitsbedingungen

Wir beschäftigen keine Kinder oder Jugendlichen entgegen den gesetzlichen Bestimmungen und akzeptieren das auch bei unseren Geschäftspartnern nicht. Handelt es sich um eine zulässige Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, achten wir darauf, dass eine solche Beschäftigung ihrer körperlichen und geistigen Entwicklung nicht abträglich ist.

Unsere Löhne und Gehälter sowie gewährte Sozialleistungen entsprechen den jeweiligen nationalen gesetzlichen Mindestnormen oder liegen darüber.

Wir achten das Recht der Mitarbeiter, eine Mitarbeitervertretung zu bilden bzw. dieser beizutreten und in ihr aktiv zu sein. Wir fördern eine vertrauensvolle, faire und konstruktive Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen.

Axel Springer erwartet auch von seinen Geschäftspartnern rechtstreu Verhalten und die Beachtung angemessener sozialer und rechtlicher Standards, insbesondere in den Feldern Menschenrechte, Kinder- und Jugendschutz, Umgang mit Mitarbeitern, Chancengleichheit, Vereinigungsrecht, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Löhne und Sozialleistungen.

Arbeitssicherheit

Unser aller Gesundheit liegt uns am Herzen

Darum treffen wir an allen Arbeitsplätzen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen, seien es physische oder psychische, zu vermeiden. Axel Springer bietet länder- und bereichsspezifisch eine Vielzahl von gesundheitsfördernden Maßnahmen an. Jeder Mitarbeiter achtet auch selbst auf ein sicheres Arbeitsumfeld und nimmt den Schutz der Gesundheit ernst. Dazu gehört auch, dass wir grundsätzlich nicht unter dem Einfluss von Alkohol oder Drogen arbeiten.

Ressourcen und Unternehmenseigentum

Wir nutzen Ressourcen und Eigentum des Unternehmens verantwortungsbewusst

Ressourcen und Firmeneigentum, wie z. B. Arbeitsmittel, Mobiliar, IT-Ausrüstung und geistiges Eigentum, nutzen und behandeln wir sorgsam und verantwortungsbewusst. Wir schützen es vor Missbrauch, insbesondere nutzen wir es nicht zu illegalen oder unzulässigen privaten Zwecken.

Verbrauchsmaterialien werden sparsam eingesetzt.



Respekt

Vielfalt

Vertrauens-
personen

Chancengleichheit

Anlaufstellen

②

daten & it



Datenschutz

Wir schützen Daten

Das Datenschutzrecht schützt die personenbezogenen Daten und damit die Persönlichkeitsrechte unserer Kunden, Nutzer, Geschäftspartner und Mitarbeiter. Jeder von uns hat mit diesen Daten verantwortlich umzugehen. Jegliche Verarbeitung personenbezogener Daten setzt voraus, dass es für die Verarbeitung eine rechtliche Grundlage gibt. Wir schützen personenbezogene Daten zudem durch technische Maßnahmen insbesondere vor Verlust, unbefugtem Zugriff und unzulässiger Offenlegung. Ziel ist stets die Wahrung der Rechte der Betroffenen.

Cybersicherheit

Wir gehen verantwortungsvoll mit Cyberrisiken um

Eine verlässliche Cybersicherheit ist entscheidend für das Vertrauen, das Nutzer, Geschäftspartner und Mitarbeiter in Axel Springer setzen, und damit für das Fortbestehen des Unternehmens. Bei uns verarbeitete Daten stellen bedeutsame Werte dar. Gleichzeitig lassen sie sich leicht verbreiten und vervielfältigen. Um diese Daten vor Cyberrisiken wie Zerstörung, Diebstahl, unbefugtem Zugriff, unautorisierter Offenlegung oder sonstigem Missbrauch angemessen zu schützen, trifft jeder Einzelne von uns geeignete Sicherheitsvorkehrungen. Es bedarf neben diesen Maßnahmen der täglichen Aufmerksamkeit jedes Einzelnen, um jeglichen Missbrauch und nicht bestimmungsgemäßen Gebrauch unserer IT-Systeme zu vermeiden.

Personenbezogene Daten sind solche, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare Person beziehen. Unter den Begriff „identifizierbar“ fällt dabei alles, was auf eine natürliche Person hinzeigt – schlichtweg alles, was zur Identifikation dieser Person beitragen kann. Dazu gehören zum Beispiel: Name, E-Mail-Adresse, Kontodaten, Kundennummer, Adresse, Geburtsdatum, Telefonnummer, Standort, IP-Adresse, AD oder Device ID, Cookie ID, Kfz-Kennzeichen, Kennnummern (etwa Sozialversicherungsnummer oder auch Steueridentifikationsnummer).

Künstliche Intelligenz

CEO-Fraud

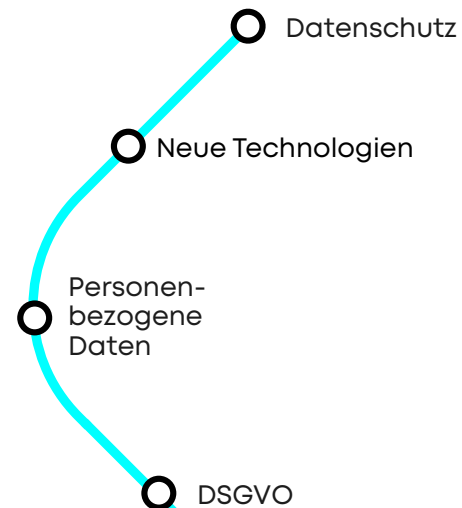
Phishing-Mail

Dies gilt gerade auch beim mobilen Arbeiten. Daher verwenden wir u.a. sichere Passwörter sowie weitere Faktoren zur Authentifikation. Wir achten bewusst auf die Authentizität von E-Mail-Absendern, anderen Kommunikationsformaten und deren Inhalte. Außerdem setzen wir ausschließlich lizenzierte Software ein.

Generell gilt, dass wir die Hardware und Software des Unternehmens benutzen, um die unternehmerischen Ziele zu erreichen und mit der Nutzung keine unangemessenen oder unzulässigen persönlichen oder sonst illegalen Zwecke verfolgen.



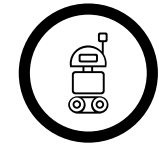
Bei **Verdacht auf Missbrauch** oder generell nicht bestimmungsgemäßem Gebrauch unserer IT-Systeme informiere umgehend unseren **Chief Information Security Officer (CISO)** oder nutze die Compliance-Meldekanäle – das gilt insbesondere in allen Zweifelsfällen. Die Kontaktdaten des CISO und anderen relevanten Ansprechpartnern sowie alle Meldekanäle findest Du im Kapitel Hintergrund und Hilfestellungen ab Seite 38.



Neue Technologien

Wir ergreifen Chancen –
mit Verantwortungsbewusstsein

Als Medien- und Technologieunternehmen ist der Einsatz von neuen und innovativen Technologien für uns ein essenzieller Erfolgsfaktor. Wir sind neugierig auf diese Technologien und wollen ihr Potenzial für unser Geschäft nutzen. Angefangen von neuen Frameworks und Applikationen über hochmoderne Programmiersprachen bis hin zu künstlicher Intelligenz und maschinellem Lernen, wollen wir stets in allen Bereichen fortschrittlich arbeiten. Wir nutzen und entwickeln neue Technologien verantwortungsvoll unter Wahrung der erforderlichen Sicherheit, des Schutzes der Privatsphäre, des Datenschutzes und der gesetzlichen Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen.



3

redaktion & unabhängigkeit —

ertraulich —

recherche —

verantwortung —

quellen —

einfluss —

unabhängig —

Unabhängiges journalistisches Arbeiten

Wir trennen journalistische und kommerzielle Fragen

Pressefreiheit und Meinungsvielfalt sind Grundpfeiler einer Demokratie und freien Gesellschaft. Es ist uns gleichzeitig bewusst, dass die Pressefreiheit mit anderen durch das Grundgesetz oder andere demokratische Verfassungen geschützten Werten in Konflikt geraten kann. Als Journalisten und Redakteure sind wir uns der Verantwortung bewusst, die wir mit unseren Medien, ob gedruckt, online, als Bewegtbild oder in anderer Form, für die Information und Meinungsbildung in der Gesellschaft haben. Journalistische Unabhängigkeit verstehen wir dabei als unverzichtbare Grundlage unserer Arbeit.

Die Geschäftsleitung überlässt journalistische Entscheidungen allein der Redaktion und mischt sich in diese nicht ein. Als Journalisten handeln und entscheiden wir redaktionell unabhängig.

Wir lassen uns von wirtschaftlicher oder politischer Seite weder direkt noch indirekt beeinflussen. Ebenso wenig beeinflussen persönliche Interessen oder Interessen nahestehender Personen unsere Berichterstattung.

Gleich in welchem Medium, vermeiden wir schon den bloßen Anschein, unsere Entscheidungsfreiheit in den Redaktionen könne durch Einladungen, Geschenke oder andere Vorteile beeinflusst oder beeinträchtigt werden. Daher nehmen wir solche Vorteile nicht an.

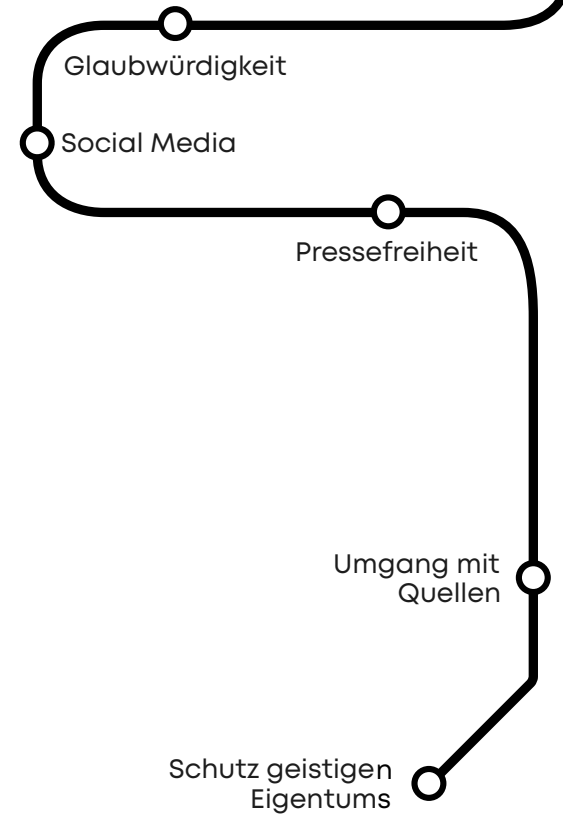
Journalistische Unabhängigkeit

Trennungsprinzip

Wir trennen klar zwischen redaktionellen Inhalten und Werbung und halten uns an die gesetzlichen Vorgaben zum Trennungsgebot und zur transparenten Kennzeichnung entgeltlicher Veröffentlichungen.

Im Umgang mit Quellen und Recherchen halten wir uns an die journalistischen Sorgfaltsregeln. Dabei berücksichtigen wir das öffentliche Berichterstattungsinteresse genauso wie die Persönlichkeitsrechte und Vertraulichkeitsinteressen Einzelner und wägen sorgfältig ab.

Die Chefredakteure verantworten im redaktionellen Tagesgeschäft die Einhaltung der Leitlinien der journalistischen Unabhängigkeit bei Axel Springer.



Darüber hinaus respektieren und schützen wir geistiges Eigentum. Geistiges Eigentum bedeutet sämtliche Produkte geistiger Arbeit, wie z.B. geschriebene oder filmische Werke, Fotos, Logos, Software und Know-how. Das Gesetz schützt diese u.a. durch Urheber-, Marken-, Patent- und andere Schutzrechte. Auch wenn wir uns auf sozialen Medien äußern, vergessen wir nicht, dass wir als Journalisten immer Botschafter unseres Unternehmens sind.

Die **Leitlinien der journalistischen Unabhängigkeit** findest Du im Intranet Deines Unternehmens und auf der Webseite von Axel Springer.



4

kommunikation & öffentlichkeit _

social media _
essentials _

vertraulich _

kooperation _

informationen _

werbung _

Aussagen in Werbung

Wir stehen zu unseren Aussagen

Wir wollen weder Kunden noch Lieferanten noch Kooperationspartner täuschen oder schädigen. Wir achten daher besonders im Vertrieb, im Marketing und in der von uns zu verantwortenden Werbung darauf, dass diese den Tatsachen entspricht und nicht irreführend ist.

Vertraulichkeit und Geheimhaltung

Die Wahrung von geschäftlichen Geheimnissen ist wesentlich für unseren Erfolg

Alle Informationen und Unterlagen, die nicht für die Offenlegung gegenüber Dritten geeignet oder bestimmt sind, wie z. B. Vertragsentwürfe, Planungs- und Finanzdaten, redaktionelle Quellen und Inhalte vor Veröffentlichung, Personalinformationen, Know-how und alle sonstigen Geschäftsgeheimnisse und sensiblen Daten sowie strategischen Überlegungen sind streng vertraulich zu behandeln und vor unbefugtem Zugriff und Missbrauch zu schützen.

Zusätzliche Informationen findest Du in einschlägigen internen Richtlinien, z. B. **Social Media Guidelines**.

Insbesondere achten wir darauf, dass wir alle vertraulichen Informationen

- intern nur mit den Kollegen teilen, die im Rahmen ihrer Aufgaben damit befasst sind;
- nur dann Dritten gegenüber offenlegen, wenn dies im Unternehmensinteresse von Axel Springer liegt und der Dritte uns gegenüber zur Vertraulichkeit verpflichtet ist;
- nicht außerhalb des Arbeitsumfelds oder sonst in der Öffentlichkeit besprechen.

Sollte der Verdacht bestehen, dass vertrauliche Informationen Unberechtigten zur Kenntnis gelangt sind, informieren wir unverzüglich unsere Vorgesetzten.

Social Media

Sozial ja, aber mit Verantwortung

Wir sind uns auch bei der Nutzung von sozialen Medien unserer Verantwortung für die Reputation unseres Unternehmens bewusst. Wir achten die Privatsphäre unserer Kollegen und Geschäftspartner im Umgang mit sozialen Medien und geben keine vertraulichen Informationen weiter. Wir verbreiten keine anstößigen oder beleidigenden Inhalte.

Social Media

Aussagen
in Werbung

5

partner & kontakte

fraud

integrität

transparenz

prävention

verantwortung

vorteilsnahme

Korruptionsprävention

Gute Geschäfte sind uns wichtig – aber nicht um jeden Preis

Jeder von uns hat geschäftliche Entscheidungen aus objektiven und nachvollziehbaren Gründen im Unternehmensinteresse zu treffen und bereits den bloßen Anschein einer unangemessenen Beeinflussung, zum Beispiel durch Zuwendungen oder sonstige Vorteile, zu vermeiden. Gegenüber unseren Partnern und Geschäftskontakten verhalten wir uns fair, korrekt und transparent.

Wir nehmen daher keine Geschenke oder andere Zuwendungen (z.B. Einladungen, Eintrittskarten, Reisen, Rabatte, individuelle Preisnachlässe) an, die uns in diesen Entscheidungen beeinflussen könnten.

Umgekehrt bieten wir entsprechende Zuwendungen auch nicht an, um unsere Geschäftspartner oder andere Kontakte zu unseren Gunsten zu beeinflussen.

Wir wirken darauf hin, dass sich auch unsere nahen Angehörigen an diese Regeln halten, so dass auch hier nicht der Eindruck entsteht, dass wir uns in unserem Handeln für Axel Springer beeinflussen lassen.

i

Als **nahe Angehörige** gelten Großeltern, Eltern, Geschwister, Kinder und Enkelkinder sowie Schwiegereltern, Stiefeltern und Schwiegerkinder; außerdem neben Ehegatten und Lebenspartnern auch Partner einer eheähnlichen oder lebenspartner-schaftlichen Gemeinschaft sowie Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Ehegatten und Lebenspartner der Geschwister, Geschwister der Ehegatten und Lebenspartner.

Integrität

Verantwortung

Sponsoring

Unbedenklich bleiben kleine und übliche Geschenke in angemessenem Umfang, wie z. B. kleinere Werbegeschenke, Einladungen zu einem Geschäftsessen, oder anlassbezogene Geschenke (z. B. Geburtstag, Weihnachten, Jubiläum) – solange es sich nicht um Geld oder geldähnliche Geschenke handelt. Außerdem sollten sie nicht im Zusammenhang mit einer geschäftlichen Entscheidung stehen. Im Zweifelsfall informieren wir unsere Vorgesetzten oder die Compliance Abteilung.

Diese Grundsätze gelten auch und insbesondere im Verhältnis zu Amtsträgern, also z.B. zu Beamten und Mitarbeitern von Behörden im In- und Ausland, öffentlichen Körperschaften, staatlichen Unternehmen und internationalen Organisationen, aber auch zu Abgeordneten und Kandidaten, Vertretern und Mitarbeitern politischer Parteien.

Wir sind uns bewusst, dass im Kontakt mit Amtsträgern bzw. staatlichen Stellen regelmäßig noch strengere Anforderungen gelten als sonst. Bei Anfragen und Angelegenheiten, die über übliche Routineangelegenheiten hinausgehen, und in allen Zweifelsfällen, schalten wir unsere Vorgesetzten oder die Rechts- bzw. Compliance-Abteilung ein.

Informiere Dich über die **internen Regelungen zur Annahme und Vergabe von Geschenken und Einladungen** in unseren Richtlinien oder bei Deinem Compliance-Team.

Spenden

Beeinflussung

Umgang mit Behörden

Vorteilsnahme

Geschenke & Einladungen

Geschäftspartner-Compliance

Spenden & Sponsoring

Wir unterstützen mit Herz und Verstand

Axel Springer zählt zu den größten Medien- und Technologieunternehmen Europas. Soziales und gesellschaftliches Engagement, auch in Form von Spenden an gemeinnützige Einrichtungen, liegt uns sehr am Herzen – aus Verantwortung und immer auf freiwilliger Basis. Dabei ist uns wichtig, schon jeglichen Anschein einer unangemessenen Einflussnahme zu vermeiden. Spenden erfolgen ohne Erwartung einer Gegenleistung.

Spenden müssen in der Regel vom **Vorstand Finanzen** über die **Unternehmenskommunikation** vorab genehmigt werden. Einzelheiten regelt unsere interne **Richtlinie**.

Vor diesem Hintergrund versteht es sich von selbst, dass wir im Namen von Axel Springer politischen Parteien oder parteinahen Stiftungen oder Einrichtungen keine Spenden oder andere Zuwendungen zukommen lassen.

Unsere Sponsoring-Aktivitäten haben demgegenüber werblichen Charakter und dienen der Marken- und Imagepflege. Wir achten darauf, dass die Sponsoring-Leistung und die Gegenleistung (z.B. in Form von Marketing- oder Kommunikationsaktivitäten) stets in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen.



6

wirtschaft & gesellschaft _

insiderhandel _

kartellrecht _

sanktionslisten _

wettbewerb _

compliance _

Kartellrecht

Freie Marktwirtschaft und fairer Wettbewerb sind die Eckpfeiler unserer Wirtschaft

Die Förderung eines funktionierenden Wettbewerbs ist für uns selbstverständlich. Daher hält sich jeder bei Axel Springer an das Kartellrecht. Wir treffen keine Absprachen und tätigen keinerlei sonstige Abstimmungen mit Wettbewerbern, Lieferanten oder sonstigen Unternehmen, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen. Insbesondere treffen wir keine Absprachen über Preise, die Aufteilung von Märkten (z. B. nach Verkaufsgebieten, Kunden oder Produkten) oder sonstiges Marktverhalten und Unternehmensstrategien. Wir rufen nicht unlauter zum Boykott auf und achten darauf, keine wettbewerbswidrigen Diskriminierungen vorzunehmen – und zwar weder beim Verkauf noch beim Einkauf von Waren und Dienstleistungen.

Sobald Unklarheiten oder **Fragen zum Kartellrecht** auftauchen, suche möglichst frühzeitig Unterstützung in unseren internen Richtlinien und durch unsere Experten in der Rechtsabteilung.

Interessenkonflikte

Bei geschäftlichen Entscheidungen handeln wir im besten Interesse von Axel Springer

Jeder bei Axel Springer achtet darauf, persönliche und private Interessen von denen des Unternehmens zu trennen. Dennoch kann es Situationen geben, in denen die geschäftlichen Interessen von Axel Springer mit unseren persönlichen Interessen kollidieren. Interessenkonflikte können dazu führen, dass wir geschäftliche Entscheidungen nicht mehr unbefangen treffen können. Deswegen legen wir solche Interessenkonflikte rechtzeitig offen und stimmen das weitere Vorgehen mit unseren Vorgesetzten oder der Compliance-Abteilung ab.

Wir üben Nebentätigkeiten nur aus, wenn diese die berechtigten Interessen von Axel Springer nicht beeinträchtigen können.

Wir beteiligen uns ohne ausdrückliche Zustimmung nicht an Unternehmen, an denen Axel Springer beteiligt ist oder eine Beteiligung erwägt, oder die in laufender Geschäftsbeziehung zu Axel Springer stehen oder eine solche anstreben, sofern eine solche Beteiligung Einfluss auf die Tätigkeit bei Axel Springer haben kann.

Einzelheiten zu Nebentätigkeiten findest Du in Deinem Arbeitsvertrag bzw. tariflichen Bestimmungen sowie einschlägigen internen Richtlinien.

Außenwirtschaftsrecht & Geldwäsche

Terrorismusfinanzierung und Geldwäsche leisten wir keinen Vorschub

Als international agierendes Unternehmen beachten wir alle einschlägigen Wirtschaftssanktionen und halten uns an alle außenwirtschaftsrechtlichen Beschränkungen. Niemand bei Axel Springer darf mit Personen, Unternehmen oder Organisationen Geschäfte machen, die mit Terrorismus oder Drogenhandel in Verbindung gebracht werden oder deren Finanzmittel aus kriminellen Handlungen stammen.

Bei Verdachtsmomenten informieren wir umgehend unsere Vorgesetzten, die Rechts- oder die Compliance-Abteilung.



Compliance Committee

Geldwäsche

Menschenrechte

Interessenkonflikte

Außenwirtschaftsrecht

Insiderhandel

Insiderinformationen werden nicht zum eigenen Vorteil ausgenutzt

Wer über vertrauliche Informationen verfügt, die im Fall ihres öffentlichen Bekanntwerdens geeignet wären, den Kurs von börsennotierten Unternehmen, an denen Axel Springer beteiligt ist oder eine Beteiligung erwägt, oder von Finanzinstrumenten, die an den Börsenkurs solcher Unternehmen gekoppelt sind, erheblich zu beeinflussen (sog. „Insiderinformationen“), kauft oder verkauft diese Wertpapiere nicht.

Jeder bei Axel Springer behandelt Insiderinformationen strikt vertraulich und stellt sicher, dass unbefugte Dritte keinen Zugang zu solchen Informationen erhalten können. Wir beraten auch keine Freunde, Bekannte oder andere Dritte auf Basis von Insiderinformationen.

Außenwirtschaftsrecht

Insiderhandel

Prävention

7

mensch & natur

nachhaltigkeit

verbrauch

ressourcen

umwelt

effizienz

energie

Nachhaltigkeit

Der Umwelt verpflichtet

In unserem eigenen Interesse gehen wir sparsam mit natürlichen Ressourcen um und schonen die Umwelt. Unser Ziel ist es, die Belastungen von Mensch und Natur bei unserer Arbeit so gering wie möglich zu halten. Diese Haltung erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

Wir fördern einen nachhaltigen Umgang mit natürlichen Ressourcen wie zum Beispiel schonende Rohstoffgewinnung durch Einflussnahme bei unseren Lieferanten.

Wir setzen im Rahmen der Möglichkeiten ökoeffiziente Technologien und Stoffe zur Schonung der Umwelt ein. Dabei achten wir insbesondere auf Sparsamkeit, Wiederverwendbarkeit und Nachhaltigkeit.

Um die Umwelt bestmöglich zu entlasten, vermeiden bzw. verringern wir Energie- und Wasserverbrauch, Emissionen und Abfall.

Grundsatzerklärung
zur Menschenrechtsstrategie

Ökologische
Standards

Nachhaltigkeit

In unserem **Supplier Code of Conduct** legen wir unsere Mindestanforderungen an unsere Geschäftspartner und Lieferanten zur Einhaltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) sowie weiterer international anerkannter sozialer und umweltrechtlicher Standards fest.



hintergrund & hilfestellungen —

Was haben Compliance und dieser Code of Conduct miteinander zu tun?

Bei Axel Springer pflegen wir einen integren Umgang und halten uns an alle gesetzlichen und internen Regelungen. Um dies sicher zu stellen, hat Axel Springer ein Compliance-Management-System, welches der Chief Compliance Officer und das Compliance Committee steuern und kontinuierlich weiterentwickeln. Dieser Verhaltenskodex ist Teil der Axel Springer Compliance Organisation und als Zusammenfassung der wichtigsten Verhaltensregeln bei Axel Springer zu verstehen. Er kann nicht für alle Situationen konkrete Lösungen vorsehen.

Detailliertere Regelungen zu einzelnen Themen beinhalten Konzern- oder lokale Richtlinien sowie Corporate Principles und Leitlinien in ihren jeweiligen Geltungsbereichen. Darüber hinaus gibt es verschiedene Ansprechpartner, die vertrauensvoll weiterhelfen.

compliance —

ansprechpartner —

Anlaufstellen

An wen kann ich mich wenden, um mich beraten zu lassen oder ein Fehlverhalten zu melden?

Erste Kontaktperson bei Fragen und Zweifeln, die Mitarbeiter oder Führungskräfte zu Compliance-Themen haben, sind stets die jeweiligen direkten Vorgesetzten.

Darüber hinaus sind

- der Chief Compliance Officer,
- die lokalen Compliance-Teams,
- die Mitglieder des Compliance Committee und
- der Betriebsrat

vertrauensvolle Ansprechpartner, wenn der Verdacht besteht, dass maßgebliche Verhaltensregeln oder gesetzliche Bestimmungen nicht eingehalten werden.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, eine Meldung – auch anonym – über unser elektronisches Hinweisgebersystem abzugeben. Das Hinweisgebersystem steht nicht nur Mitarbeitern, sondern auch externen Personen als Meldemöglichkeit zur Verfügung. Bei Bedarf ist innerhalb eines geschützten Postfaches stets die Anonymität der Hinweisgeber gewährleistet.

Betreut wird das elektronische Hinweisgebersystem von Mitarbeitern aus dem Group Compliance-Team.

Für Betroffene und Zeugen von sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz hat Axel Springer in zahlreichen Konzernunternehmen zusätzliche, niedrigschwellige Anlaufstellen eingerichtet: Diese Vertrauenspersonen sind Kollegen aus vielen verschiedenen Unternehmensbereichen und Hierarchiestufen und unterstützen bei Fragen und Einschätzungen von grenzüberschreitenden Situationen – selbstverständlich strikt vertraulich. Weiterhin können sich Betroffene immer an ihre Personalabteilung und für psychologische Unterstützung an den PME Familienservice oder bei rechtlichen Fragen an eine Vertrauensanwältin wenden.



anlaufstellen

1. ansprechpartner
vorgesetzte

chief
compliance
officer

lokale
compliance
kontakte

compliance
committee

hinweis
geber
system
auch anonym

ombuds-
personen

betriebsrat

Umgang mit Compliance-Verstößen

Wie gehen wir mit Verstößen gegen unsere Regeln um?

Um etwaiges Fehlverhalten frühzeitig zu erkennen und Gegenmaßnahmen treffen zu können, sind wir darauf angewiesen, dass wir Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten, das einen erheblichen Verstoß gegen Recht und Gesetz oder

interne Regeln darstellt, immer offen ansprechen. Keiner, der im guten Glauben und nach bestem Wissen und Gewissen seine Bedenken äußert, wird mit seinem Verhalten Nachteile erfahren. Die Anlaufstellen dürfen nicht dazu missbraucht werden, bewusst unwahre oder verleumderische Hinweise abzugeben; solche Meldungen können nicht nur zivil-, sondern auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Wie läuft eine Compliance-Untersuchung ab?

Der Chief Compliance Officer von Axel Springer geht, in Zusammenarbeit mit dem Compliance Committee, seiner Abteilung und ggf. weiteren unterstützenden Unternehmensbereichen, jedem Hinweis und Verdacht auf unlauteres Verhalten nach. Jede Meldung wird dabei mit größtmöglicher Vertraulichkeit und höchster Sorgfalt behandelt. Insbesondere Konzernbetriebsvereinbarungen und die Geschäftsordnung des Compliance Committee regeln Näheres zum Ablauf einer internen Untersuchung.

Welche Folgen hat ein belegtes Fehlverhalten?

Hat die Untersuchung ein Fehlverhalten belegen können, werden geeignete Maßnahmen geprüft. Dabei gilt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit – jeder Fall wird einzeln geprüft und bewertet, um geeignete und angemessene Konsequenzen zu finden.

Die Missachtung von Regeln kann zu erheblichen wirtschaftlichen Schäden, Bußgeldern und zu Reputationsschäden für Axel Springer führen. Je nach Schwere des Verstoßes können sich aber auch für Mitarbeiter und Führungskräfte persönlich straf-, arbeits- und zivilrechtliche Konsequenzen ergeben.

geltungsbereich

Geltungsbereich dieses Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex gilt bindend für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstände der Axel Springer SE und deren direkte und indirekte, in- und ausländische kontrollierte Konzerngesellschaften und deren Mitarbeiter, Führungskräfte und Mitglieder geschäftsführender Organe.

kontakte

Compliance Committee

Chief Compliance Officer (Vorsitz)

Florian von Götz

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 25 29

florian.von-goetz@axelspringer.com

Head of People & Culture

Tilman Knoll

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 73 40

tilmann.knoll@axelspringer.com

General Counsel

Dr. Konrad Wartenberg

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 74 40

konrad.wartenberg@axelspringer.com

Head of Corporate Audit & Risk

Bernd Oeltermann

Tel.: +49 (0) 30 2591 77270

bernd.oeltermann@axelspringer.com

CFO AWIN

Virpy Richter

Tel.: +49 (0) 30 50 96 91 80 14

virpy.richter@awin.com

Weitere Ansprechpartner

Datenschutzbeauftragter

Andreas Macke

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 27 01

andreas.macke@axelspringer.com

Director Corporate Communications

& Sustainability

Adib Sisani

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 76 55

adib.sisani@axelspringer.com

Chief Information Security Officer (CISO)

Nils Hass

Tel.: +49 (0) 30 2591 77270

nils.hass@axelspringer.com

Group Compliance

Chief Compliance Officer

Florian von Götz

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 25 29

florian.von-goetz@axelspringer.com

Senior Compliance Manager

Dr. Katharina Dettmer

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 55 34

katharina.dettmer@axelspringer.com

Senior Compliance Manager

Jürgen Klein

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 25 37

juergen.klein@axelspringer.com

Senior Compliance Manager

Marshall Monda

marshall.monda@axelspringer.com

Senior Compliance Manager

Anja Borgwardt

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 25 44

anja.borgwardt@axelspringer.com

Senior Compliance Manager

Dr. Tanja Nettekoven

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 25 32

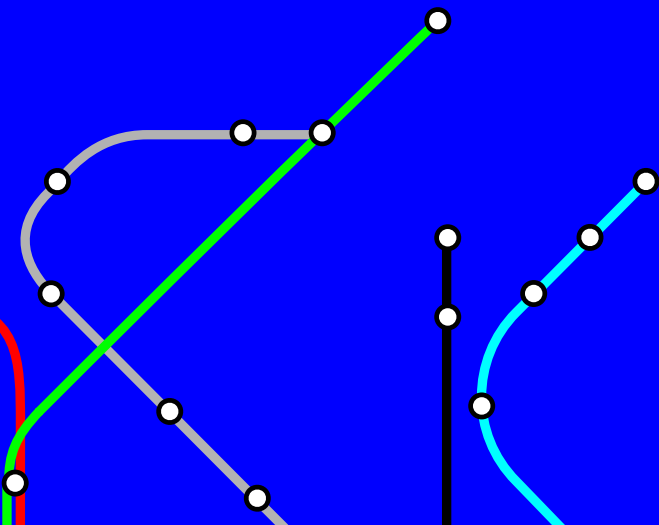
tanja.nettekoven@axelspringer.com

Compliance Team

Katharina Haase

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 25 25

compliance@axelspringer.com



code of conduct

Impressum

Axel Springer SE
Axel-Springer-Straße 65
10888 Berlin
Tel.: +49 (0) 30 25 91-0

Compliance

Tel.: +49 (0) 30 25 91-7 25 29
Fax: +49 (0) 30 25 91-7 25 24
compliance@axelspringer.de

Stand: Oktober 2023

Den Code of Conduct sowie aktuelle
Informationen über Axel Springer findet
Ihr auf www.axelspringer.de