

VERHALTENSKODEX 2016

Lagardère

EINE NACHRICHT VON THIERRY FUNCK-BRENTANO

Liebe Kollegen,

Der Verhaltenskodex der Lagardère Gruppe wurde ergänzt und aktualisiert, der neue Kodex regelt die Grundsätze, nach denen wir unsere Geschäfte führen.

Wir haben viele Jahre lang hart daran gearbeitet, strenge Standards für ein professionelles Verhalten zu fördern, die für unsere Unternehmenskultur von höchster Bedeutung sind.

Jeder, der in irgendeiner Form für die Gruppe arbeitet, hat den Kodex zu befolgen und die Verantwortung für dessen Einhaltung zu tragen. Bei dem Kodex handelt es sich nicht einfach um eine Liste von Verboten, er kann im Bedarfsfall auch dabei helfen, Entscheidungen zu treffen.

Ich hoffe, dass Sie den Kodex interessant und hilfreich finden werden.



Thierry Funck-Brentano

Co-Managing Partner, Lagardère SCA
Chief Human Relations, Communications
and Sustainable Development Officer

INHALT

EINE NACHRICHT VON THIERRY FUNCK-BRENTANO	p. 2
EINE NACHRICHT DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN TEILHABER	p. 4
VORWORT	p. 5
• Zweck des Verhaltenskodex	p. 5
• Die Verbindung zwischen den Grundsätzen dieses Kodex und den von bestimmten Unternehmen der Gruppe übernommenen Regeln	p. 5
• Anwendungsbereich	p. 6
• Verbreitung, Befolgung und Kontrolle	p. 6
• Fragen zur Anwendung des Kodex	p. 6

LAGARDÈRE GRUPPE VERHALTENSKODEX

1

SCHUTZ VON GRUNDRECHTEN

- Menschenrechte und Arbeitsbedingungen .. p. 8

2

BEZIEHUNGEN INNERHALB DER GRUPPE

- Arbeitsschutzrichtlinien zum Schutz der körperlichen und seelischen Gesundheit der Mitarbeiter p. 9
- Respekt der anderen und diskriminierung . p. 10
- Schikane p. 10
- Branchenbeziehungen p. 10
- Respekt vor dem Privatleben p. 11
- Management p. 11
- Fortbildung, Beförderung und faire Behandlung p. 11

3

BEZIEHUNGEN ZU EXTERNEN PARTNERN UND WETTBEWERBERN

- Faire Geschäftspraktiken und fairer Wettbewerb p. 12
- Französisches und ausländisches Korruptionsverbot p. 13
- Interessenskonflikt p. 13
- Geschenke und sonstige Leistungen p. 14
- Vom Unternehmen oder in dessen Namen getätigte Spenden an politische und/oder religiöse Organisationen p. 14
- Leistungen bezahlter Mittler p. 14
- Richtlinien für einen verantwortungsbewussten Einkauf p. 15

- Bekanntgabe der Grundsätze des Kodex gegenüber externen Partnern der Gruppe p. 15

4

BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN

- Qualität von Produkten und Dienstleistungen p. 16
- Faire Werbung und faires Marketing p. 16
- Geheimhaltung p. 17

5

RESPEKT VOR DEN AKTIONÄREN

- Maximierung des Werts des Anlagevermögens p. 19
- Schutz der Anlagen und Marken des Unternehmens p. 19
- Transparente Finanzberichte p. 20
- Handel mit Finanzinstrumenten p. 20

6

SOZIALE VERANTWORTUNG

- Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklung der Länder, in denen wir tätig sind p. 21
- Partnerschaften und Corporate Sponsorship p. 21

7

UMWELT

- Befolgung von Regulierungen p. 22
- Die ökologische Verantwortung der Gruppe erkennen und ihr nachkommen p. 22
- Verbreitung der grundlegenden Prinzipien des Umweltschutzes p. 22

VOM MITARBEITER ZU UNTERZEICHNENDE EINHALTUNGSERKLÄRUNG p. 23

EINE NACHRICHT DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN TEILHABER

Die Integrität und das professionelle Verhalten aller Mitarbeiter der Lagardère Gruppe sind eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg der Gruppe.

1994 veröffentlichten wir einen Ethikkodex, welcher die allgemeinen Grundsätze und Rahmenbedingungen für alle von den Mitarbeitern der Gruppe ausgeübten Tätigkeiten regelte. Dieser Kodex wurde 1997 überarbeitet und wurde 2005 zum Verhaltenskodex. Der Kodex ist mehr als nur eine Sammlung von abstrakten und von unserer täglichen Arbeit losgelösten Grundsätzen.

Der Verhaltenskodex beruht in erster Linie auf den geltenden Gesetzen der Länder, in denen wir tätig sind. Ein Verstoß gegen diese Gesetze hat vermutlich strafrechtliche Konsequenzen und Unkenntnis der Gesetze ist keine Entschuldigung.

Der Kodex wird regelmäßig aktualisiert, um Veränderungen innerhalb der Gruppe und ihrer Umgebung Rechnung zu tragen und neue Herausforderungen zu berücksichtigen, die sich auf unseren Geschäftsstil auswirken. Der Kodex soll auch bestimmte Prinzipien widerspiegeln, welche die Gruppe bereits seit Jahren anwendet.

Wir müssen alle bei unserer Arbeit diese Prinzipien beachten und uns zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex verpflichten.



Arnaud Lagardère

General and Managing Partner,
Lagardère SCA



Pierre Leroy

Co-Managing Partner,
Lagardère SCA



Thierry Funck-Brentano

Co-Managing Partner,
Lagardère SCA

VORWORT

ZWECK DES VERHALTENSKODEX

Der Zweck dieses Verhaltenskodex („der Kodex“) ist, für die gesamte Gruppe geltende und auf den Werten von Lagardère⁽¹⁾ geltende Grundregeln aufzustellen. Die Einhaltung dieser Grundsätze sorgt dafür, dass alle Menschen in unserer Organisation einen gemeinsamen Referenzrahmen haben. Der Kodex ist eine der wesentlichen Grundlagen unserer Unternehmensrichtlinie zu sozialer Verantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR).

Der Kodex soll keine vollständige, detaillierte Liste aller Regeln für die Aktivitäten der Unternehmen der Lagardère Gruppe und ihrer Mitarbeiter in deren jeweiligen Ländern darstellen. Jeder Einzelne haftet für seine eigene Einhaltung des Kodex, welcher bei Bedarf als Entscheidungshilfe herangezogen werden kann. Er soll den Rahmen aufzeigen, innerhalb dessen unsere täglichen Aktivitäten stattfinden sollen.

DIE VERBINDUNG ZWISCHEN DEN GRUNDSÄTZEN DIESES KODEX UND DEN VON BESTIMMTEN UNTERNEHMEN DER GRUPPE ÜBERNOMMENEN REGELN

Die Mitarbeiter haben dafür zu sorgen, dass sie die zu ihrem Aufgabenbereich gehörenden, Tätigkeiten im Rahmen der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und der in diesem Kodex festgelegten Prinzipien ausüben.

Dieser Kodex soll in keiner Weise die geltenden nationalen und internationalen Regeln der Länder ersetzen, in denen die Gruppe arbeitet, er soll sie aber betonen, um für ihre geschäftliche Umsetzung zu sorgen.

Der Kodex stellt einen Mindeststandard für alle Segmente der Gruppe dar. Diese Segmente können eigene detailliertere und/oder für ihre jeweiligen Geschäftsbereiche oder für ein bestimmtes gesetzliches, ethisches und geschäftliches Umfeld geeignete Regeln oder Prinzipien hinzufügen (sogenannte „Bereichsnormen“). Diese Normen dürfen dem Verhaltenskodex der Gruppe nicht widersprechen.

Die Gruppe kann bei Bedarf auch zusätzlich zum Kodex weitere spezifische Verhaltensregeln aufstellen, solange diese nicht den internationalen oder lokalen Regeln widersprechen.

(1) Im Kontext dieses Verhaltenskodex sind mit „Lagardère“, „Lagardère Gruppe“, „Gruppe“ und „Gruppenunternehmen“ stets die Lagardère SCA und ihre buchhalterisch konsolidierten Tochtergesellschaften gemeint (d.h. alle im Sinne von Artikel 233-16 des französischen Handelsgesetzbuches [Code de commerce] vollständig oder teilweise von Lagardère kontrollierten Unternehmen).

ANWENDUNGSBEREICH

Die in diesem Kodex verankerten Grundsätze gelten für alle Unternehmen der Lagardère Gruppe und alle an den Aktivitäten der Gruppe beteiligten Unternehmen und Personen. Sie gelten für das Management⁽¹⁾ und die Mitarbeiter der Gruppenunternehmen – der Begriff „Mitarbeiter“ schließt alle Arbeitskräfte und auch Zeitarbeiter ein – sowie für die Vertreter von Lagardère.

Die Gruppe erwartet auch von ihren Vertragspartnern, Beratern, freien Mitarbeitern und Freiwilligen, dass diese gemäß den in diesem Kodex aufgeführten Grundsätzen handeln.

VERBREITUNG, BEFOLGUNG UND KONTROLLE

Die Gruppe verbreitet die neueste Version des Kodex und stellt diese zur Verfügung. Der vollständige Text des Kodex kann auch auf der Website und im Intranet in englischer, französischer und deutscher Sprache eingesehen werden.

Die Mitarbeiter müssen sich mit den Grundsätzen des Kodex vertraut machen und dafür sorgen, diese in ihrer täglichen Arbeit anzuwenden. Dazu gehört auch, sich in einer zum jeweiligen Arbeitsumfeld passenden Art und Weise zu verhalten, Respekt für andere Menschen zu zeigen und die Werte der Gruppe zu leben.

Für die Verbreitung und Umsetzung des Kodex sind die einzelnen Unternehmensbereiche verantwortlich. Das Management der Gruppe und/oder des Bereichs behält sich das Recht vor, die ordnungsgemäße Anwendung des Kodex zu überprüfen.

FRAGEN ZUR ANWENDUNG DES KODEX

Wenn ein Mitarbeiter bezüglich der Auslegung oder Anwendung der Kodexgrundsätze Fragen hat oder Unklarheiten bestehen oder sich wegen eines möglichen Verstoßes gegen den Kodex Sorgen macht, sollte sie oder er sich an einen Vertreter der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung wenden oder, wenn dies nicht möglich ist, an ihren direkten und/oder an einen höheren Vorgesetzten wenden. Solche Gespräche werden überaus vertraulich behandelt.

(1) Der Begriff „Management“ bezieht sich auf die Mitglieder der Verwaltungs-, Lenkungs- und Managementorgane der Unternehmen der Lagardère Gruppe.

LAGARDÈRE GRUPPE VERHALTENSKODEX

Lagardère will seinen Geschäften ehrlich und unparteiisch und gemäß den in den jeweiligen Ländern geltenden Gesetzen sowie gemäß den Grundsätzen dieses Kodex nachgehen.

Es ist wichtig, dass der Kodex dauerhaft auf die Beziehungen zu den Mitarbeitern, externen Partnern, Wettbewerbern, Kunden und Aktionären sowie zur Zivilgesellschaft im Allgemeinen angewendet wird.

1

SCHUTZ VON GRUNDRECHTEN

MENSCHENRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Respekt vor universellen Werten und Menschenrechten ist für die Lagardère Gruppe von höchster Bedeutung.

Die Gruppe bemüht sich darum um die Förderung:

- der Prinzipien der Universellen Erklärung der Menschenrechte;
- der grundlegenden Prinzipien und Rechte, welche der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zugrunde liegen, insbesondere diejenigen zu Kinder- und Zwangsarbeit;
- der neuen Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)-Richtlinien für multinationale Unternehmen;
- der Prinzipien von United Nations Global Compact.

Die Gruppe erwartet von ihren Mitarbeitern und externen Partnern⁽¹⁾, dass sie diese grundlegenden Rechte, insbesondere die in der Universellen Erklärung der Menschenrechte und von der ILO festgelegten Rechte, sowie die lokalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen achten.

Die Gruppe verpflichtet sich, an jedem Tätigkeitsort die geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu befolgen. Die Gruppe unterstützt die derzeit geltenden wichtigsten internationalen Texte, darunter die der ILO und der OECD, sowie die Prinzipien von United Nations Global Compact.

Jeder Mitarbeiter hat diese wesentlichen Rechte zu respektieren und darf nichts unternehmen, das diese Selbstverpflichtung im Sinne der Regeln der ILO kompromittieren könnte – insbesondere hinsichtlich des Versammlungsrechts, der Achtung des Privatlebens, des Rechts auf freie Tarifverhandlungen, des Verbots von Kinder- und Zwangsarbeit und des Diskriminierungsverbots bei Beschäftigungspraktiken.

(1) Der Begriff „externe Partner“ bezieht sich vor allem auf die Lieferanten, Vertriebspartner, Zulieferer, Franchisegeber und -nehmer und Regierungen und lokale Behörden.

2

BEZIEHUNGEN INNERHALB DER GRUPPE

Die Gruppe verpflichtet sich, in all ihren Tätigkeitsbereichen als verantwortungsbewusster Arbeitgeber zu agieren, um so den Nährboden für die für den Erfolg der Gruppe erforderliche Motivation und Kreativität zu schaffen.

Zu dieser Selbstverpflichtung gehören auch mehrere Garantien gegenüber den Mitarbeitern, z.B. durch ordentliche Arbeitsverträge.

ARBEITSSCHUTZRICHTLINIEN ZUM SCHUTZ DER KÖRPERLICHEN UND SEELISCHEN GESUNDHEIT DER MITARBEITER

Die Lagardère Gruppe achtet stark auf die Arbeitsbedingungen seiner Mitarbeiter. Sie verpflichtet sich, die geltenden Arbeitsschutzrichtlinien zu beachten und alle angemessenen Vorsichtsmaßnahmen zu ergreifen, um allen Mitarbeitern einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu bieten. In Situationen, welche das Leben oder die Gesundheit eines Mitarbeiters bedrohen, erkennt die Gruppe daher die Bedeutung seines Rechts an, soweit wie gesetzlich zulässig die Arbeit einzustellen. Die Gruppe bemüht sich nach Kräften um die Reduzierung von Gesundheitsrisiken und Berufsrisiken. Sie bemüht sich, alle Mitarbeiter mit ausreichenden Informationen zu versorgen, um ihre Pflichten zu erfüllen, und für ein effizientes Arbeitsverhältnis zu sorgen, damit Probleme lokal gelöst werden können.

Die Mitarbeiter müssen darauf achten, dass ihr Handeln weder sie selbst noch Andere in Gefahr bringt, und haben ihren Vorgesetzten alle Handlungen, Installationen oder potenzielle Risiken zu melden, welche die Sicherheit ihres Arbeitsumfelds gefährden könnten, dies gilt auch, wenn die Mitarbeiter von Unfällen und Vorfällen erfahren, wie klein diese auch sein mögen.

RESPEKT DER ANDEREN UND DISKRIMINIERUNG

Die Lagardère Gruppe verpflichtet sich, alle Mitarbeiter gleich zu behandeln, und sie bekennt sich zu fairen Beschäftigungspraktiken. Die Gruppe ist gegen jede Form von Diskriminierung, insbesondere aufgrund von Herkunft, Sitten, Alter, Geschlecht, politischer oder religiöser Anschauungen, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Behinderung.

Sie toleriert keine aus welchem Grund auch immer verübte Diskriminierung von Mitarbeitern durch andere Mitarbeiter.

Das Unternehmen ist ein Ort des Zusammenlebens. Folglich ist es von Bedeutung, das gute Zusammenleben durch gegenseitigen Respekt sowie durch Respekt der Identität eines jeden Mitarbeiters zu fördern.

Objektivität, Fairness, gesunder Menschenverstand, offene Einstellung und Dialog müssen die Basis sämtlicher Aktionen, Maßnahmen und Entscheidungen des Managements bilden.

In Bezug auf religiöse Fragen fordert die Gruppe, dass das Unternehmen allen Religionen gegenüber strikte Neutralität wahren sollte. Sie verbietet folglich innerhalb des Unternehmens jeglichen Bekehrungseifer. Die Gruppe respektiert die Überzeugungen, Meinungen und religiösen Praktiken ihrer Mitarbeiter, solange sie nicht die Grundsätze von Gleichheit, Vielfalt und Nichtdiskriminierung in Frage stellen, sowie sie andere nicht zwingen, ihr Verhalten zu ändern und schließlich das soziale Leben und/oder die gute Funktionsweise des Unternehmens nicht beeinträchtigen. Die Gruppe kann diese Äußerungen allerdings einschränken, insbesondere dann, wenn die Art der auszuführenden Aufgaben oder Sicherheitsgründe und/oder Hygieneanforderungen dies erforderlich machen.

Bezüglich der Einhaltung religiöser Feiertage richtet sich die Gruppe stets nach den im jeweiligen Standortland geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

SCHIKANE

Die Gruppe verbietet jede Form von geistiger oder körperlicher Nötigung oder körperlicher Bestrafung zu Disziplinarzwecken sowie alle Formen von Schikane. Unangemessenes Verhalten und unangemessene Kommentare sexueller Natur sind nicht erlaubt. Entwürdigende Handlungen, Gewalt und Beschimpfungen haben am Arbeitsplatz nichts zu suchen.

Die Gruppe weiß, wie wichtig gegenseitiger Respekt zwischen Mitarbeitern ist, ganz gleich, wie viel Verantwortung jemand trägt, und sie bittet alle Mitarbeiter, in Wort und Tat sensibel mit anderen Menschen umzugehen.

Diese Prinzipien gelten für alle Mitarbeiter und alle Manager, die mit gutem Beispiel vorangehen müssen.

BRANCHENBEZIEHUNGEN

Die Gruppe weiß wie wichtig unabhängige, frei gewählte Mitarbeitervertreter sind, die regelmäßig mit dem Management Fragen des Arbeitsschutzes, Arbeitsbedingungen und organisatorische Veränderungen besprechen, welche sich auf die Arbeit der Mitarbeiter auswirken können. Die Gruppe befolgt in allen Ländern Regeln, welche es den Mitarbeitern erlauben, sich zu organisieren und ihre eigene Interessenvertretung zu bilden. Sie garantiert solchen Vertretern den Zugang zu Arbeitsbereichen und Mitarbeitern.

RESPEKT VOR DEM PRIVATLEBEN

Die Gruppe verpflichtet sich, die gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitszeiten und das Recht auf eine wöchentliche Ruheperiode einzuhalten. Sie setzt sich auch für die Vorteile einer gesunden Work-Life-Balance ein.

Die Lagardère Gruppe respektiert die Privatsphäre ihrer Mitarbeiter vollständig. Die Gruppe verpflichtet sich, die von ihr gesammelten oder verwahrten persönlichen Daten ihrer Mitarbeiter vertraulich zu behandeln. Diese Informationen müssen daher absolut sicher aufbewahrt werden und dürfen nur eingeschränkt benutzt werden. Die Bereiche der Gruppe legen im Rahmen der geltenden nationalen Gesetze ihre eigenen Verfahren fest, um die vertraulichen Informationen der Mitarbeiter zu schützen und gegenüber den Behörden die erforderlichen Angaben zu machen. Bei weiteren Fragen oder Unklarheiten sollten sich die Mitarbeiter an den zuständigen Ansprechpartner für die lokalen Behörden wenden.

Wer also im Rahmen seiner Aufgaben mit persönlichen Mitarbeiterdaten umgeht, muss dafür sorgen, dass er oder sie nur für den Betrieb des Unternehmens erforderliche Daten speichert und den Gruppenrichtlinien gemäß streng vertraulich behandelt. Darüber hinaus hat der Betreffende sicherzustellen, dass die Daten nur an befugte Personen und nur soweit wie nötig weitergegeben werden und dass niemand außerhalb der Gruppe Zugriff auf die Daten erhält, es sei denn, dies ist gesetzlich vorgeschrieben.

MANAGEMENT

Die Gruppe bemüht sich nach Kräften darum zu gewährleisten, dass alle Menschen am Arbeitsplatz respektiert werden. Sie tut dies durch einen Managementstil, der die Mitarbeiter dazu ermutigt, Verantwortung zu übernehmen und Initiative zu ergreifen, und der ihnen dabei hilft, ihr berufliches Potenzial auszuschöpfen.

Teamwork ist ein Grundstein unserer Unternehmenskultur. Die Gruppe möchte daher Teamarbeit fördern, indem sie hilft, ein produktives, hochwertiges Arbeitsumfeld zu schaffen und zu pflegen.

Deshalb müssen alle Manager durch ihre alltägliche Arbeit mit gutem Beispiel vorangehen und so ethisches Verhalten ermutigen, ihr Team auf dessen Wunsch durch Ratschläge oder Hilfeleistungen unterstützen und ihr Team so organisieren, dass eine gesunde Work-Life-Balance für alle Beteiligten gefördert wird.

FORTBILDUNG, BEFÖRDERUNG UND FAIRE BEHANDLUNG

Die Gruppe will die beruflichen Fähigkeiten und den Aufgabenbereich ihrer Mitarbeiter entwickeln. Dies ist von grundlegender Bedeutung für den Erfolg von Lagardère. Die Gruppe ist besonders daran interessiert, für eine gleiche und faire Behandlung aufgrund von Verdienst und Leistung zu setzen und das berufliche Vorankommen ihrer Mitarbeiter durch Beförderungen, interne Stellenvergabe und Schulungen zu fördern und somit ihre Qualifikation auszubauen.

Alle Manager müssen sehr auf die Schulung, Beförderung und Gleichbehandlung der ihnen direkt unterstellten Mitarbeiter achten.

3

BEZIEHUNGEN ZU EXTERNEN PARTNERN UND WETTBEWERBERN

Die Beziehungen der Gruppe zu ihren externen Partnern⁽¹⁾ muss auf gegenseitigem Respekt beruhen, damit ein Dialog entstehen und durch Interaktion auch Kooperation entstehen kann. Die Gruppe erwartet von allen Mitarbeitern einen fairen und unparteiischen Umgang mit den externen Partnern und Wettbewerbern der Gruppe sowie eine angemessene und vollständig dem geltenden Recht entsprechende Arbeitsbeziehung zu diesen Parteien. Außerdem erwartet die Gruppe, dass sich ihre Partner gemäß den gleichen Prinzipien verhalten.

FAIRE GESCHÄFTSPRAKTIKEN UND FAIRER WETTBEWERB

Regulierungen von Geschäftspraktiken, insbesondere Bestimmungen zu Wettbewerb und transparenten Preisen, sollen für den Erhalt einer wettbewerbsstarken Wirtschaft sorgen und den fairen Wettbewerb fördern. Die Lagardère Gruppe implementiert diese Regulierungen streng auf allen Märkten, in denen sie geschäftlich tätig ist, und baut ihren Erfolg auf ehrliche, legale Mittel und die Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen auf.

Die Mitarbeiter müssen ihre Kontakte zu Wettbewerbern der Gruppe unbedingt klar offenlegen und dürfen diese unter keinen Umständen verunglimpfen oder deren Geschäfte behindern. Außerdem müssen die Mitarbeiter dafür sorgen, dass die zu einem Wettbewerber der Gruppe gesammelten Informationen streng legal und vollkommen transparent zusammengetragen werden. So respektiert die Gruppe z.B. auch die Geheimhaltungspflicht von neuen Mitarbeitern, welche vorher für Wettbewerber gearbeitet haben.

Zu einem fairen und respektvollen Umgang mit externen Partnern gehört, dass:

- Konkurrenzunternehmen fair behandelt werden;
- Informationen über Konkurrenzunternehmen vertraulich behandelt werden;
- Über Konkurrenzunternehmen übermittelte Informationen richtig sind.

Die Gruppe erwartet von ihren Mitarbeitern, dass diese ihre externen Partner fair und transparent behandeln und nicht durch Manipulationen, Verheimlichungen, Missbrauch von Insiderinformationen, Fehldarstellungen wesentlicher Umstände oder andere unehrliche Praktiken unredlich vorgehen.

Die den Einkauf regelnden Prinzipien werden vollständig in einer Gruppenrichtlinie zusammengefasst.

(1) Der Begriff „externe Partner“ bezieht sich vor allem auf die Lieferanten, Vertriebspartner, Zulieferer, Franchisegeber und -nehmer und Regierungen und lokale Behörden.

FRANZÖSISCHES UND AUSLÄDISCHES KORRUPTIONSVERBOT

Laгарdère ist besonders wichtig, die Antikorruptionsrichtlinien der OECD einzuhalten. Die Gruppe verbietet, illegale Zahlungen oder andere unangemessene Leistungen anzunehmen, anzubieten, zu versprechen, zu gewähren oder zu erbitten, um Aufträge oder sonstige unrechtmäßige Leistungen zu erhalten oder zu behalten. Im Allgemeinen verbietet die Gruppe betrügerische oder korrupte Praktiken in ihren Beziehungen zu staatlichen Behörden - insbesondere bei vom Staat zu bewilligenden Geschäften – sowie zu Kunden und Lieferanten.

Alle Mitarbeiter müssen die vor Ort geltenden gesetzlichen Bestimmungen befolgen und dafür Sorge tragen, dass die jeweiligen spezifischen Vorgaben der öffentlichen Verordnungen und sonstigen Absprachen mit staatlichen Einrichtungen eingehalten werden.

INTERESSENSKONFLIKT

Alle Mitarbeiter könnten sich möglicherweise in einer Situation wiederfinden, in der ihre persönlichen Interessen, die Interessen einer mit ihnen verbundenen⁽¹⁾ natürlichen oder juristischen Person oder die Interessen eines engen Familienangehörigen⁽²⁾ eventuell mit den Interessen der Gruppe kollidieren oder einen unschicklichen Eindruck erwecken könnten.

Die Mitarbeiter meiden alle Situationen, die zu einem Interessenskonflikt führen könnten, und müssen ihre Vorgesetzten benachrichtigen, wenn sie sich in einer mit einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenskonflikt verbundenen Situation befinden.

Zu einem Interessenskonflikt könnte es zum Beispiel dann kommen, wenn ein Mitarbeiter oder einer seiner/ihrer Verwandten oder Freunde außerhalb der Gruppe an Geschäften beteiligt ist, die Zweifel daran auslösen könnten, ob der Mitarbeiter ehrlich handelt und unabhängig urteilt. Das könnte etwa der Fall sein, wenn der Mitarbeiter oder sein/ihr Verwandter auf irgendeine Art einem Unternehmen Dienstleistungen erbringt, welches Bestandteil, Kunde oder Lieferant der Gruppe ist. Er könnte auch dann vorliegen, wenn ein Mitarbeiter Geschäftsführer, Manager oder Partner eines gruppenfremden Unternehmens ist oder dort eine wichtige Rolle innehält und dieses Unternehmen in einem ähnlichen Bereich tätig ist und mit der Gruppe zusammenarbeitet oder zusammenarbeiten möchte oder es sich um einen Wettbewerber der Gruppe handelt oder er in erheblichem Maß finanziell an einem Unternehmen beteiligt ist, welches mit der Gruppe eine signifikante Geschäftsbeziehung führt oder führen möchte oder ein Wettbewerber der Gruppe ist.

(1) Der Begriff „verbunden“ bezieht sich auf alle direkten oder indirekten Verbindungen zwischen dritten Parteien (wie Lieferanten, Kunden, Partnern, Konkurrenten oder sonstige Personen, zu denen ein Arbeitsverhältnis besteht) und einem Mitarbeiter. Der Mitarbeiter kann zu Dritten zum Beispiel als Angestellter, Berater, Manager, Rechtsvertreter, Aktionär, Partner, Mitglied eines Verbandes oder als Privatkunde ein Verhältnis haben.

(2) Im Kontext dieses Kodex bezeichnet „Familienangehörige“ die Ehepartner oder Partner, Kinder, Ehepartner oder Partner der Kinder, Brüder, Schwestern, Schwager und Schwägerinnen sowie sonstige Mitglieder der Familie eines Mitarbeiters.

GESCHENKE UND SONSTIGE LEISTUNGEN

Firmengeschenke und sonstige Leistungen (wie etwa Bewirtung, Rabatte, Dienstleistungen, etc.) sollen zu einer starken Beziehung zu den Partnern beitragen.

Die Annahme eines solchen Geschenks kann aber dennoch Zweifel daran aufkommen lassen, ob jemand unabhängig und im besten Interesse der Lagardère Gruppe urteilen kann. Darum müssen die Mitarbeiter sich integer verhalten und es in jedem Fall unterlassen, Firmengeschenke oder sonstige Leistungen zu erbitten. Werden von einem mit dem Unternehmen verbundenen Dritten Firmengeschenke oder Leistungen angenommen oder werden diesem solche Geschenke angeboten, so sind dabei die für das jeweilige Gruppenunternehmen geltenden Regeln strengstens einzuhalten – liegen keine solchen Regeln vor, so gelten folgende Grundsätze:

- die Vergabe von Geschenken muss allgemein üblich sein und ihr Wert muss unter dem vom betreffenden Managementausschuss festgelegten landesspezifischen Höchstbetrag liegen;
- das Management muss unabhängig vom Empfänger überprüfen, ob die einem Mitarbeiter gemachten Geschenke angemessen sind;
- Mitarbeiter, die sich in einer solchen Situation wiederfinden, müssen ihre Vorgesetzten benachrichtigen, welche dann entscheiden, ob das betreffende Geschenk oder die Leistung angenommen werden soll.

VOM UNTERNEHMEN ODER IN DESSEN NAMEN GETÄTIGTE SPENDEN AN POLITISCHE UND/ODER RELIGIÖSE ORGANISATIONEN

Unabhängigkeit ist einer der Schlüsselwerte der Gruppe, die deshalb in Bezug auf Politik und Religion immer eine neutrale Position bezogen hat. Darum verbietet die Gruppe Spenden an religiöse Organisationen, an politische Parteien oder an Organisationen, deren Zweck die Förderung politischer Parteien ist, und an Kandidaten in nationalen oder lokalen Wahlen.

Deshalb dürfen die Mitarbeiter nicht im Namen der Lagardère Gruppe Spenden an politische und/oder religiöse Organisationen vornehmen, seien es direkte finanzielle Beiträge, Beiträge in Form von während der Arbeitszeiten der Gruppe geleisteter Arbeit oder Beiträge durch die Nutzung von Grundstücken oder Gerätschaften oder Anlagen der Gruppe.

LEISTUNGEN BEZAHLTER VERMITTLER

Es kann notwendig sein, aufgrund der Leistungen, die er zur Gruppe beisteuern kann, die Dienste eines bezahlten Vermittlers in Anspruch zu nehmen. Dies muss aber innerhalb eines klar gesteckten Rahmens geschehen, an den sich alle Mitarbeiter zu halten haben. Ein bezahlter Vermittler sollte nur dann herangezogen werden, wenn es um tatsächliche, praktische Dienste geht und die geltenden Gesetze streng eingehalten werden.

Alle Mitarbeiter müssen dafür sorgen, dass sie Vermittler nur im oben beschriebenen Rahmen beschäftigen und dass das Verfahren durch einen formellen Vertrag so geregelt ist, dass die Gruppe nicht für Handlungen des Vermittlers haftbar gemacht werden kann und dass der Vermittler vertragsgemäß für die tatsächlich erbrachten Leistungen bezahlt wird.

RICHTLINIEN FÜR EINEN VERANTWORTUNGSBEWUSSTEN EINKAUF

Beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen, darunter auch der Einkauf durch Ausschreibungen, berücksichtigt Lagardère auch die ökologische, soziale und ethische Qualität dieser Produkte und Dienstleistungen über deren gesamte Lebensdauer hinweg. Zu diesem Zweck hat die Gruppe 2005 für ihre Hauptlieferanten eine (der Beschaffungsrichtlinie beigelegte) Entwicklungscharta erstellt.

BEKANNTGABE DER GRUNDSÄTZE DES KODEX GEGENÜBER EXTERNEN PARTNERN DER GRUPPE

Die Gruppe verpflichtet sich, für die oben beschriebenen Prinzipien zu werben und diese zu verbreiten, wenn sie mit an den Aktivitäten der Gruppe beteiligten Dritten wie Lieferanten, Dienstleistern und Zulieferern Verträge abschließt. Die Gruppe verlangt auch von ihren Lieferanten, Dienstleistern und Zulieferern, dass sie den Grundsätzen dieses Kodex ähnliche Prinzipien haben.

4

BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN

Lagardères Erfolg beruht darauf, den Kunden zu respektieren und seine Zufriedenheit zu garantieren. Die Kundenzufriedenheit muss also eine der höchsten Prioritäten von Lagardère sein, da langfristig unsere Zukunft und unser Wachstum davon abhängen. Deshalb müssen sich unter anderem alle Mitarbeiter ständig um Exzellenz und eine vollkommen faire Behandlung der Kunden bemühen, um mit ihnen eine starke, vertrauensvolle Beziehung aufzubauen.

QUALITÄT VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN

Die Gruppe möchte enge, langanhaltende Beziehungen zu ihren Kunden aufbauen, indem sie diesen hochwertige Produkte und Dienstleistungen bietet, die ihren Bedürfnissen und Erwartungen entsprechen.

Damit die Gruppe dies erreichen kann, sollte jeder Mitarbeiter:

- unvoreingenommen genau auf die Bedürfnisse der Kunden achten, um die Nachfrage zu antizipieren und den Kunden eine Vielzahl von Produkten und Dienstleistungen anzubieten. So kann Lagardère einen erheblichen Beitrag zur kulturellen Vielfalt leisten;
- die von der Gruppe angebotenen Produkte und Dienstleistungen ganz genau überwachen und sich laufend um eine Erneuerung und eine Verbesserung von Qualität und Sicherheit der Produkte und Dienstleistungen bemühen;
- vor allem die Interessen des Kunden und des Unternehmens respektieren.

Die Gruppe ist entschlossen, ihre Produkte und Dienstleistungen ständig zu überprüfen, zu evaluieren und zu verbessern, um Qualität, Sicherheit und Innovation in jeder Phase von Entwicklung, Produktion und Vertrieb zu sichern.

FAIRE WERBUNG UND FAIRES MARKETING

Lagardère will mit seinen Kunden eine auf Respekt und Vertrauen beruhende Beziehung aufbauen. Um dies zu erreichen, strebt die Gruppe danach, alle den Kunden gegenüber gemachten Versprechen zu halten und den Kunden so ehrlich und fair wie möglich zu informieren.

In dieser Hinsicht hält sich Lagardère streng an die Werbe- und Marketingvorschriften.

Alle Mitarbeiter sollten hinsichtlich der dem Kunden von der Gruppe erbrachten Werbedienste ganz genau mit den einschlägigen Transparenzregeln vertraut sein und diese bei der Führung der Geschäftsbeziehung von Lagardère mit dem Kunden einhalten.

GEHEIMHALTUNG

I. GEHEIMHALTUNG VON INFORMATIONEN ZU KUNDEN UND LIEFERANTEN

Alle Mitarbeiter sind zur Geheimhaltung verpflichtet. Daher ist jeder Einzelne von ihnen dafür verantwortlich, die Informationen der Kunden und Lieferanten zu schützen, damit diese nicht auf unerlaubte oder unangemessene Weise offenbart oder genutzt werden.

II. GEHEIMHALTUNG VON INFORMATIONEN ÜBER DIE GRUPPE

Lagardère bekennt sich zum Grundsatz der Gleichbehandlung von Informationen gegenüber Dritten.

Vertrauliche Informationen, welche die Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit besitzen oder auf welche sie Zugriff haben, sind vertraulich zu behandeln, solange die Gruppe oder ein Dritter diese nicht gemäß der Charta für Transfers von Lagardère SCA-Wertpapieren durch Mitarbeiter der Gruppe sowie gemäß den lokalen Richtlinien für die Nutzung des IT-Systems öffentlich bekannt geben.

Informationen gelten dann als nicht öffentlich, wenn nicht auf eine der folgenden Arten offenbart wurden:

- eine offizielle Pressemitteilung durch eine Nachrichtenagentur oder einen Nachrichtendienst oder durch eine große Tageszeitung;
- ein einer Aufsichtsbehörde vorgelegtes öffentliches Dokument wie etwa das der *Autorité des marchés financiers* in Frankreich vorgelegte Lagardère SCA Referenzdokument;
- eine öffentliche Konferenz, welche Investoren telefonisch oder online verfolgen können;
- ein soziales Netzwerk, ob dieses nun vom Unternehmen geführt wird oder ein privates Netzwerk ist;
- ein den Aktionären zugesandtes Dokument wie etwa ein Jahresbericht oder ein Prospekt;
- und wenn nicht genügend Zeit vergangen ist, als dass die Märkte die Informationen hätten aufnehmen können.

Informationen, die einem Journalisten offenbart oder auf einer externen Konferenz vorgestellt oder bei einem Treffen mit einem Finanzanalysten weitergegeben wurden, verlieren nicht automatisch ihren Status als vertrauliche Informationen, solange die Presse- oder Finanzmitteilung noch nicht veröffentlicht wurde. Wenn Dritte Informationen erhalten, kann die Gruppe möglicherweise gezwungen sein, diese umgehend zu veröffentlichen.

Diese vertraulichen Informationen dürfen mit Ausnahme der folgenden Fälle nur im Fall einer entsprechenden gesetzlichen Verpflichtung ohne die vorherige schriftliche Zustimmung von Lagardère verwendet oder verbreitet werden – dies gilt auch für den Handel mit Finanzinstrumenten (siehe unten):

- wenn andere Mitarbeiter, denen die vertrauliche Natur der Informationen klar bekannt ist, diese Informationen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigen; oder
- wenn jemand außerhalb der Lagardère Gruppe (wie etwa ein Auditor, Anwalt oder Berater):
 - die Informationen für eine bestimmte Tätigkeit benötigt, welche er für die Gruppe ausübt; oder
 - einen legitimen geschäftlichen oder rechtlichen Grund dafür hat, die Informationen zu erhalten, vorausgesetzt er oder sie hat eine entsprechende Geheimhaltungsvereinbarung unterzeichnet.

Der Begriff „vertrauliche Informationen“ beinhaltet alle nicht veröffentlichten Informationen, welche, wenn sie veröffentlicht würden, von Wettbewerbern von Lagardère genutzt werden oder

der Gruppe, ihren Partnern oder ihren Kunden schaden könnten. Hierzu gehören Informationen, die ausdrücklich als vertraulich gekennzeichnet sind sowie Informationen zu folgenden Punkten:

- geistiges Eigentum der Gruppe, darunter Fachwissen, Handelsmarken und literarische und künstlerische Werke;
- Geschäftstätigkeiten;
- Finanzinformation, darunter Strategie- und Finanzpläne und Gewinnprognosen;
- Marketing- und Geschäftspläne;
- Datenbanken;
- Akten;
- Informationen über Mitarbeiter;
- unveröffentlichte Berichte und Informationen, welche die Partner und Kunden der Gruppe ihr anvertraut haben.

Solche Informationen sind von den Mitarbeitern auch dann noch vertraulich zu behandeln, wenn sie nicht mehr für die Lagardère Gruppe arbeiten.

5

RESPEKT VOR DEN AKTIONÄREN

Die Gruppe verpflichtet sich, ihre Aktionäre respektvoll zu behandeln und ihres Vertrauens würdig zu sein. Deshalb bemüht sich die Lagardère Gruppe nicht nur nach Kräften darum, ihr Vermögen zu erhöhen, sondern dieses auch so gut sie kann zu beschützen.

Die Mitarbeiter haben sich sowohl ihrem Arbeitgeber als auch den Aktionären der Gruppe gegenüber fair und transparent zu verhalten.

MAXIMIERUNG DES WERTS DES ANLAGEVERMÖGENS

Die Lagardère Gruppe möchte sichergehen, dass ihre Aktionäre eine gute Rendite erhalten, und will in seinen Branchen regelmäßig als eines der leistungsstärksten Unternehmen genannt werden und dabei gleichzeitig ihr Ziel beibehalten, kurz-, mittel- und langfristig den Wert ihres Anlagevermögens zu erhöhen. Die Gruppe benötigt für ihre langfristige Entwicklung dringend angemessene Gewinnspannen, vor allem, weil sie so die erforderlichen Investitionen tätigen kann.

SCHUTZ DER ANLAGEN UND MARKEN DES UNTERNEHMENS

Die Aktionäre der Gruppe fair und respektvoll zu behandeln bedeutet auch, die Vermögensanlagen und Marken der Gruppe zu schützen.

I. SCHUTZ UND ANGEMESSENE NUTZUNG DER ANLAGEN DER LAGARDÈRE GRUPPE

Im Allgemeinen sind die Mitarbeiter aller Ebenen der Gruppe dafür verantwortlich, das Eigentum von Lagardère zu schützen und im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung effizient und ordnungsgemäß zu nutzen. Es sind alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz des Eigentums der Gruppe zu ergreifen. Das geistige Eigentum der Gruppe ist eines seiner größten Schätze und eines der ausdrücklichen Ziele der Gruppe ist, ihre geistigen Eigentumsrechte durchzusetzen, zu schützen und zu verteidigen. Dementsprechend ist es verboten, Kopien von geschütztem Eigentum für Dritte anzufertigen oder dieses Eigentum zu nutzen.

Grundsätzlich sind alle Mitarbeiter dafür verantwortlich, Schäden, Missbrauch, Diebstahl und die unerlaubte Aneignung oder Zerstörung des Eigentums der Gruppe zu verhindern.

II. GELEGENHEITEN UND RESSOURCEN DER LAGARDÈRE GRUPPE

Die Mitarbeiter dürfen die Ressourcen der Gruppe (Güter, Informationen und sonstige Ressourcen) nur zur Erfüllung ihrer Pflichten verwenden und in keinem Fall aus ihrer Position innerhalb der Gruppe entstehende Gelegenheiten zum eigenen persönlichen Vorteil nutzen.

Die Mitarbeiter dürfen nicht den Namen und den Ruf von Lagardère beschädigen oder direkt oder indirekt in Wettbewerb zu Lagardère treten.

TRANSPARENTE FINANZBERICHTE

Die Gruppe gibt sich große Mühe, ihre Aktionäre und die Finanzwelt mit verständlichen relevanten und zuverlässigen Daten zu versorgen. Sie hört sich, hauptsächlich durch den Beratungsausschuss der Aktionäre, deren Meinung an. Die Gruppe achtet auch darauf, die Börsenregulierungen genauestens einzuhalten und dass ihre Finanzberichte ihre Geschäfte richtig wiedergeben.

Die Mitarbeiter müssen offen und ehrlich mit den externen Auditoren zusammenarbeiten. Es darf in keinem Fall irgendetwas getan werden, das die Auditoren bei ihrer Arbeit irreführen könnte.

Bezüglich der Richtigkeit seiner Veröffentlichungen verpflichtet sich Lagardère, regelmäßig Berichte zu erstellen und den verschiedenen Aufsichts- und Marktbehörden, insbesondere der französischen *Autorité des marchés financiers* Berichte, Finanzdaten und sonstige Daten vorzulegen.

Alle vorgelegten Informationen müssen den geltenden Gesetzen entsprechen, richtig sein und keine wesentlichen Fakten auslassen. Die Betroffenen müssen sich stark darum bemühen, hierfür zu sorgen.

Im Allgemeinen müssen für eine Verbreitung außerhalb der Gruppe bestimmte Informationen von einem zuständigen Manager gegengezeichnet werden und Informationen zu für die Gruppe äußerst bedeutenden Ereignissen müssen von der Personalabteilung oder der Abteilung für Unternehmenskommunikation gegengezeichnet werden, welche gegebenenfalls beschließen, die beteiligten Manager hinzuzuziehen.

Direkt oder indirekt an der Erstellung von zur Veröffentlichung bestimmten Berichten oder Informationen beteiligte Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen, die regelmäßig mit der Presse, Investoren und Analysten über die Lagardère Gruppe sprechen, müssen dafür Sorge tragen, dass die Berichte oder die Informationen vollständig, fair, angemessen und verständlich sind und den geltenden gesetzlichen Bestimmungen entsprechen. Dies gilt für alle öffentlich bekannt gegebenen Informationen, mündlichen Stellungnahmen, visuellen Präsentationen, Pressekonferenzen und Medienankündigungen über die Gruppe, deren finanzielle Entwicklung und ähnliche Themen.

Es muss über alle Finanz- und Buchhaltungstransaktionen ordentlich und wahrheitsgemäß Buch geführt werden und alle Buchführungseinträge sind durch angemessene Belege nachzuweisen.

HANDEL MIT FINANZINSTRUMENTEN

Es mag Umstände geben, unter denen Mitarbeiter mit vertraulichen Informationen über ein Gruppenunternehmen oder einen Geschäftspartner von Lagardère in Kontakt kommen, welche den Investoren zum betreffenden Zeitpunkt noch nicht bekannt sind. Wenn sich diese vertraulichen Informationen wesentlich auf den Marktpreis eines Wertpapiers ausüben könnten, darf der betreffende Mitarbeiter der Lagardère Gruppe, welcher diese Informationen besitzt, den Richtlinien zu Insiderhandel entsprechend in keiner Weise mit diesen Wertpapieren handeln (kaufen, verkaufen, tauschen, zeichnen, etc.) oder diese Informationen an eine andere Person weitergeben, die dann davon profitieren könnte.

6

SOZIALE VERANTWORTUNG

WIRTSCHAFTLICHE, SOZIALE UND ÖKOLOGISCHE ENTWICKLUNG DER LÄNDER, IN DENEN DIE GRUPPE TÄTIG IST

Die Gruppe möchte, dass ihre Aktivitäten dazu beitragen, in den Ländern, in denen sie tätig ist, die Lebensbedingungen und das Wohlbefinden der Gemeinden zu verbessern.

Daher engagiert sie sich für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung dieser Länder.

Die Lagardère Gruppe möchte sich auch in die Zivilgesellschaft einbringen, insbesondere durch Angebote im Bereich Bildung, Kultur und Sport und Initiativen, welche die Einwohner ihrer örtlichen Gemeinden unterstützen.

PARTNERSCHAFT UND CORPORATE SPONSORSHIP

Die Gruppe unterstützt Partnerschaftsinitiativen und Corporate Sponsorship. Das Management der Tochtergesellschaften kann frei entscheiden, welche Initiativen es unterstützen möchte, solange diese nicht den Kommunikationsrichtlinien der Gruppe widersprechen oder sich mit bereits von einem anderen Gruppenunternehmen oder vom Senior Management der Lagardère SCA erbrachten Hilfen überlappen und nicht gegen Bestimmungen über die Beziehung zu Partnern verstoßen.

Um Interessenskonflikte zu vermeiden, darf kein Mitarbeiter Corporate Sponsorship zum Vorteil von natürlichen oder juristischen Personen nutzen zu denen er eine Verbindung oder eine Beziehung hat.

7

UMWELT

Die Lagardère Gruppe hält es für eine elementare Aufgabe des 21. Jahrhunderts, die Umwelt zu respektieren und zu schützen. In den letzten Jahrzehnten hat die Umwelt irreparable Schäden erlitten. Die heutige Gesellschaft und die ihr folgenden späteren Generationen stehen vor mehreren ökologischen Herausforderungen wie den Schutz natürlicher Ressourcen, die Bekämpfung des Klimawandels, den Schutz der Artenvielfalt und die Reduzierung von Abfällen und Umweltverschmutzung. Angesichts dieser Lage verpflichtet sich Lagardère, seine Leistung mit Hinblick auf Nachhaltigkeit weiter zu verbessern.

BEFOLGUNG VON REGULIERUNGEN

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen sorgt Lagardère dafür, dass die Entwicklung und das Wachstum unseres Geschäftes in keiner Weise zu Lasten der Umwelt gehen. Deshalb befolgt die Gruppe in den aktiven Ländern vollständig alle internationalen, nationalen und lokalen Umweltbestimmungen.

DIE ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG DER GRUPPE ERKENNEN UND IHR NACHKOMMEN

Die Natur gehört der Allgemeinheit und so müssen denn auch Umweltprobleme systemisch, kollaborativ und interdisziplinär gelöst werden. Die Lagardère Gruppe leistet ihren Beitrag zu dieser holistischen Strategie, indem die Gruppe die volle Verantwortung für den aus ihren Geschäftstätigkeiten, Produkten und Dienstleistungen resultierenden ökologischen Footprint übernimmt. Dazu hat die Gruppe eine Richtlinie zur Minimierung der ökologischen Auswirkungen ihrer Aktivitäten erarbeitet. Lagardère erwartet auch von seinen Mitarbeitern, dass ihnen die Problematik bewusst ist und sie diese bei ihrer Arbeit stets berücksichtigen. Es ist daher jeder Mitarbeiter in seinem Zuständigkeitsbereich dafür verantwortlich zu helfen, dass die Gruppe die ökologischen Vorgaben in den verschiedenen Gesetzestexten sowie die eigenen Umweltschutzrichtlinien erfüllt und somit ihr Versprechen wahr macht.

VERBREITUNG DER GRUNDLEGENDEN PRINZIPIEN DES UMWELTSCHUTZES

Die Lagardère Gruppe weiß, dass ihr Wohlstand vom Schutz der Umwelt abhängt, und will die ökologischen Risiken und die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten begrenzen. Die Gruppe möchte daher sehr gern ökologische Managementprinzipien in ihre Tätigkeiten integrieren. Diese Prinzipien sind miteinander verbunden und beinhalten eine Auseinandersetzung mit dem Klimawandel, der Öko-Effizienz der Produktionskette und dem Lifestyle Management.

VOM MITARBEITER ZU UNTERZEICHNENDE EINHALTUNGSERKLÄRUNG

Bitte füllen Sie diese Erklärung aus und geben Sie sie an den Leiter der Personalabteilung Ihres Unternehmens zurück.

Ich, _____

Angestellte(r) der _____
eines Teiles der Lagardère Gruppe,

erkläre hiermit, dass ich den Verhaltenskodex der Gruppe erhalten
und gelesen habe.

Ort: _____

Datum: _____

Unterschrift