

Verhaltenskodex

Integrität ist wichtig



**WARNER BROS.
DISCOVERY**

Eine Mitteilung von unserem CEO



SEIT 100 JAHREN unterhalten, informieren und inspirieren die Studios und Unternehmen, die heute Warner Bros. Discovery umfassen, das Publikum auf der ganzen Welt. Jetzt ist es unsere gemeinsame Aufgabe, ein noch größeres globales Publikum mit dem breitesten und überzeugendsten Angebot an Inhalten auf allen Plattformen zu erreichen, um uns von unseren Branchenkollegen zu unterscheiden. Was uns außerdem auszeichnet, ist unsere Unternehmenskultur, die auf grundlegenden Werten und Geschäftspraktiken beruht, wie sie in unserem Verhaltenskodex beschrieben sind, der korrektes Verhalten, Toleranz, Respekt, Ehrlichkeit und Integrität am Arbeitsplatz fördert.

Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters von Warner Bros. Discovery, sich an die höchsten Standards ethischen und professionellen Verhaltens zu halten, indem sie in Übereinstimmung mit unserem Verhaltenskodex handeln. Lesen Sie den Kodex sorgfältig und wenden Sie ihn auf Ihre tägliche Arbeit und Ihren Umgang mit anderen an. Der Kodex dient auch als nützlicher Leitfaden mit einem Überblick auf hohem Niveau und allgemeinen Hinweisen zu Themen, die bei falscher Handhabung erhebliche rechtliche und ethische Konsequenzen haben können.

Jeder von uns ist auch dafür verantwortlich, das Wort zu ergreifen, wenn wir Kenntnis von einem Verhalten haben, das gegen den Verhaltenskodex, die Richtlinien oder das Gesetz unseres Unternehmens verstößt. Wir sind es unserem Publikum, unseren Shareholdern und uns selbst schuldig, niemals wegzuschauen oder unangemessenes Verhalten oder ungesetzliches Verhalten jeglicher Art zu tolerieren.

Wenn Sie etwas sehen und Fragen haben oder sich nicht sicher sind, wie Sie sich verhalten sollen, bitten Sie um Rat. Unsere Teams für Mitarbeiter und Unternehmenskultur sowie für Ethik und Compliance helfen Ihnen gerne weiter. Wenn Sie es vorziehen, anonym mit jemandem zu sprechen (sofern dies nach lokalem Recht zulässig ist), können Sie [hier klicken](#), um jederzeit auf unsere Ethik-Hotline zuzugreifen.

Um die besten Geschichten der Welt zu erzählen, bedarf es nicht nur großer Kreativität und Teamarbeit, sondern auch eines positiven Arbeitsumfelds, in dem sich die Menschen sicher, unterstützt und respektiert fühlen. Die Aufrechterhaltung eines solchen Umfelds hat für Warner Bros. Discovery oberste Priorität und erfordert das kontinuierliche Engagement aller Mitarbeiter und die Einhaltung unseres Verhaltenskodex. Vielen Dank, dass Sie Ihren Teil dazu beitragen, und machen Sie weiter so!

A handwritten signature in black ink, appearing to read "David Zaslav".

David Zaslav,
Präsident und CEO



Unser Kodex

Zweck und Überblick

INTEGRITÄT IST WICHTIG.

Wenn wir unsere Geschäfte nach ethischen Grundsätzen führen, senden wir eine Mitteilung an unsere Verbraucher, Geschäftspartner, Aktionäre und andere Stakeholder, dass sie uns ihr Vertrauen schenken können. Indem wir das Richtige tun, schützen wir nicht nur unseren Ruf, sondern helfen auch Warner Bros. Discovery, Inc. („Warner Bros. Discovery“ oder „das Unternehmen“) zu wachsen.

Zu diesem Zweck haben wir diesen Verhaltenskodex („Kodex“) erstellt. Er stellt Standards bereit für Folgendes: die Sicherstellung der Compliance mit den geltenden Gesetzen, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien, die Förderung von Integrität und höchsten ethischen Verhaltensstandards und die Vermeidung selbst des Anscheins von unangemessenem Verhalten bei unseren geschäftlichen Aktivitäten.

Wer diesen Kodex befolgen muss

Der Kodex gilt für alle Direktoren, leitenden Angestellten, Führungskräfte und Mitarbeiter von Warner Bros. Discovery und seinen Tochtergesellschaften auf der ganzen Welt, einschließlich der Verbindungen, die dem Kodex unterliegen. Er wird überall angewandt, wo wir geschäftlich tätig sind und immer dann, wenn jemand das Unternehmen repräsentiert. Jeder von uns ist im Rahmen seiner Beschäftigung zur Einhaltung des Kodex verpflichtet. Es handelt sich jedoch nicht um einen schriftlichen Arbeitsvertrag.

Lokale Gesetze oder Tarifverträge können Verpflichtungen hinzufügen oder Grenzen für das Unternehmen und/oder seine Mitarbeiter sowie Einzelpersonen schaffen, mit denen wir Geschäfte tätigen. Um diese lokalen Anforderungen zu erfüllen, können Richtlinien und Praktiken implementiert werden, die den Kodex ergänzen. Der Kodex zielt nicht darauf ab, neue Bedingungen für die Beschäftigung vorzuschreiben, wenn dies gegen einen Tarifvertrag oder ein anderes Vertragsverhältnis verstößen würde. Für gewerkschaftlich vertretene Mitarbeiter kann die Implementierung des Kodex Gegenstand von Gesprächen mit den zuständigen Gewerkschaftsvertretern sein.

Wir alle spielen eine wichtige Rolle bei der Sicherstellung, dass wir jeden Tag und überall auf der Welt ethisch korrekt handeln. Als Mitarbeiter haben Sie folgende Verantwortung:

- Handeln Sie ehrlich, besonders wenn Sie schwierige Entscheidungen treffen;
- Machen Sie sich mit dem Kodex und den Gesetzen vertraut, die für Sie, Ihre Arbeitsaufgaben und Ihren Standort gelten;

- Machen Sie sich mit den Ethik- und Compliance-Richtlinien des Unternehmens vertraut, die die im Kodex behandelten Themen ergänzen und zusätzliche Anforderungen enthalten;
- Schließen Sie erforderliche Schulungen und andere Initiativen des Unternehmens rechtzeitig ab;
- Halten Sie sich über die Standards und Erwartungen des Unternehmens auf dem Laufenden;
- Suchen Sie Rat, wenn Sie in eine Situation geraten, in der unklar ist, wie Sie „das Richtige“ tun sollen;
- Melden Sie umgehend Bedenken über ein Verhalten, das möglicherweise gegen den Kodex, unsere Richtlinien oder das Gesetz verstößt – führen Sie keine eigene Untersuchung durch; und
- Arbeiten Sie zusammen und sagen Sie die Wahrheit, wenn Sie an einer Untersuchung, einem Audit oder einer anderen Untersuchung teilnehmen.

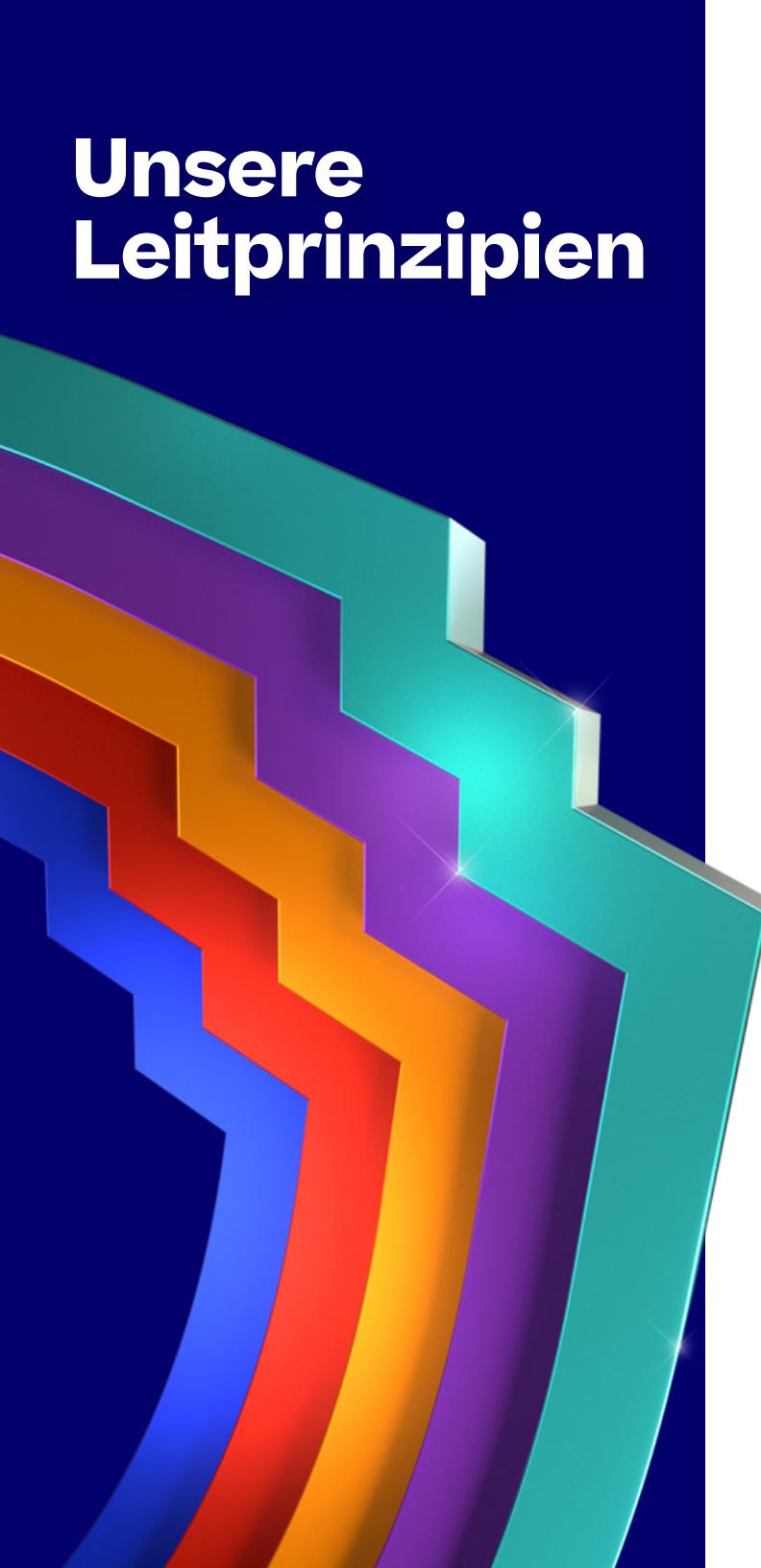
Zusätzliche Verantwortlichkeiten von Managern

Wenn Sie für die Leitung anderer Personen verantwortlich sind, haben Sie zusätzlich folgende Verantwortung:

- Seien Sie ein Vorbild und gehen Sie jeden Tag mit gutem Beispiel voran;
- Suchen Sie bei Bedarf Hilfe und Anleitung;
- Unterstützen Sie Ihr Team und alle Mitarbeiter, wenn sie Fragen stellen und Bedenken äußern;
- Schaffen Sie ein Umfeld, in dem sich jeder wohl fühlt, wenn er seine Meinung sagt;
- Hören Sie zu und reagieren Sie auf Bedenken, wenn sie geäußert werden;
- Sie wissen, wann und wie eine Frage oder ein Anliegen an Ihren Ansprechpartner für Personal und Kultur und/oder das Ethik- und Compliance-Büro eskaliert werden sollte;
- Stellen Sie sicher, dass niemand, der sich zu Wort meldet, Vergeltungsmaßnahmen erleidet; und
- Suchen Sie nach Gelegenheiten, mit Ihrem Team über den Kodex zu sprechen und darüber, wie er auf das Tagesgeschäft anzuwenden ist.

Verstöße gegen den Kodex, die Richtlinien des Unternehmens und/oder geltende Gesetze können für Mitarbeiter disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung einschließen. Je nach Art des Verstoßes können die Mitarbeiter auch zu Schadensersatz und strafrechtlicher Verfolgung verpflichtet werden.

Unsere Leitprinzipien



Unsere Mission

Warner Bros. Discovery ist bestrebt, weltweit führend in der Unterhaltungsbranche zu sein. Wir bedienen leidenschaftliche Fans auf der ganzen Welt mit Inhalten, die inspirieren, informieren und unterhalten.

HANDELN SIE ALS EIN TEAM.

Vertrauen Sie einander, haben Sie gemeinsam Erfolg und wachsen Sie gemeinsam.

- Arbeiten Sie teamübergreifend zusammen und treffen Sie Entscheidungen, die für die WBD insgesamt am besten sind.
- Priorisieren Sie Wachstum, Entwicklung und Wohlbefinden für unsere Teams.
- Respektieren und unterstützen Sie sich gegenseitig, und feiern Sie Siege.

SCHAFFEN SIE DAS, WAS ALS NÄCHSTES KOMMT.

Seien Sie neugierig, innovativ und konzentrieren Sie sich auf die Zukunft.

- Fördern Sie den Wandel, begrüßen Sie Störungen und hören Sie nie auf zu lernen.
- Nutzen Sie Daten und Technologie, um zu verändern, was wir schaffen und wie wir Geschichten erzählen und liefern.
- Experimentieren Sie, scheitern Sie schnell, erkennen Sie Fehler an und lernen Sie daraus.

STÄRKEN SIE DAS STORYTELLING.

Stellen Sie Autoren, Verbraucher und Partner in den Mittelpunkt und erzählen Sie außergewöhnliche Geschichten.

- Erzählen Sie Geschichten, die unsere Betrachter, Gemeinschaften und uns gegenseitig unterhalten und inspirieren.
- Fördern Sie die Kreativität, indem Sie uns die Freiheit geben, neue Dinge auszuprobieren und unsere beste Arbeit zu leisten.
- Bieten Sie das beste Erlebnis; antizipieren Sie, was die Verbraucher wollen und seien Sie besessen von den Fans.

INTEGRATION VON CHAMPIONS.

Befähigen Sie andere, haben Sie Mut und streben Sie nach Gerechtigkeit.

- Verstärken Sie die Stimmen globaler Geschichtenerzähler, um ein Publikum auf der ganzen Welt zu erreichen.
- Suchen Sie bewusst nach Vielfalt, beseitigen Sie Barrieren und schaffen Sie Raum für alle, um Ideen auszutauschen und gehört zu werden.
- Hören Sie aktiv zu und führen Sie mit Einfühlungsvermögen, Integrität und Transparenz.

TRÄUMEN SIE DAVON UND BESITZEN SIE ES.

Befürworten Sie die Mission, bewegen Sie sich schnell und erzielen Sie Ergebnisse.

- Denken Sie wie ein Eigentümer; bringen Sie eine Perspektive ein, handeln Sie schnell und entschlossen und verwalten Sie die Ausgaben verantwortungsvoll.
- Treffen Sie klare Entscheidungen, setzen Sie sich ehrgeizige Ziele und seien Sie für die Ergebnisse verantwortlich.
- Sagen Sie Ihre Meinung und fordern Sie die Norm furchtlos heraus.



Nicht vergessen

Stehen Sie vor einer schwierigen Entscheidung?

Fragen Sie sich Folgendes:

- Steht er im Einklang mit dem Kodex, den Richtlinien und den hohen ethischen Standards des Unternehmens?
- Ist es legal?
- Würde ich mich wohl fühlen, wenn die Geschäftsleitung und andere im Unternehmen davon wüssten?
- Würde ich mich wohl fühlen, wenn meine Familie und meine Lieben davon wüssten?
- Würde ich mich wohl fühlen, wenn meine Entscheidung oder meine Handlungen öffentlich gemacht würden?
- Ist es das Richtige für den Ruf des Unternehmens? Für meinen Ruf?

Wenn Sie auf eine dieser Fragen mit „Nein“ oder „Ich bin mir nicht sicher“ antworten, sollten Sie Ihre Entscheidungsfindung sofort unterbrechen und Ihren Ansprechpartner für Personal und Kultur oder das Ethik- und Compliance-Büro um Rat fragen.

Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die Einhaltung von Gesetzen ist der Mindeststandard für ethisches Verhalten, und wir verpflichten uns zur vollständigen Compliance mit allen Gesetzen und Vorschriften, die auf unser Geschäft angewendet werden. Es ist jedoch unmöglich, jede Situation vorherzusehen, die im Laufe Ihrer täglichen Geschäftsaktivitäten auftreten könnte. Daher schließt der Kodex zusätzliche Ressourcen ein, die Ihnen zur Verfügung stehen, wenn Fragen auftauchen. Als Mitarbeiter liegt es an Ihnen, ein gutes Urteilsvermögen zu haben und bei Bedarf Hilfe zu suchen.

Wenn eine Bestimmung des Kodex im Widerspruch zu einem lokalen Gesetz oder einer Anforderung steht, sollten Sie sich an Ihren Ansprechpartner für Personal und Kultur oder an das Ethik- und Compliance-Büro wenden.

Die richtige Wahl treffen: Leitlinien für die ethische Entscheidungsfindung

Die richtige Entscheidung zu treffen ist nicht immer einfach. Es mag Zeiten geben, in denen Sie sich unter Druck gesetzt fühlen, an der falschen Stelle zu sparen, oder unsicher sind, was Sie tun sollen. Denken Sie immer daran, dass Sie nicht allein sind, wenn Sie eine schwierige Entscheidung zu treffen haben. Es gibt Ressourcen, die Ihnen helfen können.

Denken Sie daran, dass es in jeder Situation und unter allen Umständen immer angebracht ist, um Hilfe zu bitten – und wir ermutigen Sie dazu, dies zu tun.

Die Meinung sagen



Hacks, HBO Max



Nicht vergessen

Wenn Sie von einer möglichen behördlichen Untersuchung erfahren oder eine Anfrage von einer Behörde erhalten, informieren Sie sofort Ihren Manager und die Rechtsabteilung, bevor Sie etwas unternehmen oder versprechen. Arbeiten Sie mit der Rechtsabteilung zusammen, um sicherzustellen, dass alle Informationen, die Sie als Antwort auf externe Untersuchungen, Audits oder andere Anfragen bereitstellen, wahrheitsgemäß, genau und vollständig sind.

Fragen stellen und Bedenken melden

Ein Problem kann nur angegangen werden, wenn es jemandem zur Kenntnis gebracht wird. Es obliegt daher jedem von uns, sich Rat zu holen, wenn „das Richtige“ unklar ist, und rechtliche oder ethische Bedenken zu melden, wenn sie auftreten.

Ihr Manager ist eine gute Anlaufstelle für alle Fragen oder Bedenken, die Sie bezüglich des Kodex oder anderer Unternehmensrichtlinien haben könnten. Wenn Sie sich jedoch aus irgendeinem Grund unwohl dabei fühlen, mit Ihrem Manager zu sprechen, sollten Sie Folgendes tun:

- Kontaktieren Sie ein anderes Mitglied des Managements (und es muss nicht unbedingt jemand sein, der in Ihrer direkten Berichtslinie steht);
- Kontaktieren Sie Ihren Ansprechpartner für Personal und Kultur;
- Kontaktieren Sie das Ethik- und Compliance-Büro; und/oder
- Rufen Sie die Ethik-Hotline (die „Hotline“) gebührenfrei an oder greifen Sie auf die Website der Hotline (wbd.ethicspoint.com) zu. Auf der Website der Hotline finden Sie gebührenfreie Nummern für alle Standorte, an denen das Unternehmen Niederlassungen hat. Anonyme Berichte werden akzeptiert, sofern dies gesetzlich zulässig ist.

Das Unternehmen wird alles in seiner Macht Stehende tun, um sicherzustellen, dass Ihre Bedenken angemessen berücksichtigt werden. Meldungen von Mitarbeitern außerhalb der USA können den Gesetzen des Landes unterliegen, in dem der Mitarbeiter arbeitet. Das Unternehmen wird alle Meldungen, einschließlich alterner Meldungen, in Übereinstimmung mit den lokalen Datenschutzbestimmungen und anderen geltenden Gesetzen bearbeiten.

Zusammenarbeit bei Ermittlungen und Audits

Das Unternehmen nimmt Beschwerden über Fehlverhalten ernst und leitet Untersuchungen ein, um Folgendes zu berücksichtigen:

- Die Rechte von Personen, die beobachtetes oder vermutetes Fehlverhalten melden;
- Die Rechte von Personen, die eines Fehlverhaltens beschuldigt werden; und
- Wie wichtig es ist, jegliches Fehlverhalten zu beseitigen, seine Auswirkungen zu beheben und gegebenenfalls disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen.

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie bei internen und externen Untersuchungen, Audits und anderen Ermittlungen, die von oder im Namen des Unternehmens durchgeführt werden, uneingeschränkt kooperieren.

Achten Sie auf...

Gefälschte Informationen.

Vernichten, ändern oder verbergen Sie niemals ein Dokument in Erwartung oder in Beantwortung einer Anfrage nach Dokumenten.

Unrechtmäßiger Einfluss.

Stellen Sie niemals unvollständige, falsche oder irreführende Angaben gegenüber einem Unternehmen oder einem staatlichen Ermittler bereit oder versuchen Sie, andere dazu zu bewegen.

Unsere Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen

Das Unternehmen duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben um Rat fragen, Bedenken über Handlungen äußern, die möglicherweise mit unserem Kodex, unseren Richtlinien oder dem Gesetz unvereinbar sind, oder bei der Untersuchung eines vermuteten Fehlverhaltens helfen.

Eine Meldung „in gutem Glauben“ bedeutet, dass Sie sich ernsthaft bemühen, ehrliche, vollständige und genaue Informationen bereitzustellen, bei denen Sie berechtigten Grund zu der Annahme haben, dass sie der Wahrheit entsprechen, selbst wenn sich die gemeldete Angelegenheit später als unbegründet oder falsch herausstellt oder wenn in der Folge keine Maßnahmen ergriffen werden. Wenn Sie jedoch in böser Absicht melden, ohne vernünftige Gründe für die Annahme zu haben, dass die Angelegenheit wahr ist, können Sie mit disziplinarischen Sanktionen oder gerichtlichen Schritten rechnen.

Mitarbeiter können auch in gutem Glauben mit einer Regierungsbehörde über einen möglichen Verstoß gegen das Gesetz kommunizieren.

Eine **Regierungsbehörde** schließt die Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz, das nationale Amt für Arbeitsbeziehungen, die Behörde für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die Regulierungsbehörde für die Finanzindustrie, die US-Wertpapier- und Börsenaufsichtsbehörde, jede andere selbstregulierende Organisation oder jede andere Bundes-, Landes- oder lokale Regierungsbehörde oder -kommission ein.

Erklärung zu Whistleblowing

Ungeachtet der im gesamten Kodex beschriebenen Vertraulichkeitsverpflichtungen beabsichtigt das Unternehmen nicht, Ihr Recht einzuschränken oder zu beeinträchtigen, ohne Benachrichtigung oder Genehmigung des Unternehmens in gutem Glauben mit einer Regierungsbehörde zu kommunizieren:

- Um einen möglichen Gesetzesverstoß zu melden;
- Um an einer Untersuchung oder einem Verfahren teilzunehmen, das von einer Regierungsbehörde durchgeführt wird, einschließlich durch das Bereitstellen von Dokumenten oder anderen Informationen; oder
- Um eine Anzeige oder Beschwerde bei einer Regierungsbehörde einzureichen.



Integrität ist wichtig

Förderung eines sicheren und respektvollen Arbeitsplatzes



Brother vs. Brother, HGTV

Vielfalt, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Unser wertvollstes Kapital sind unsere talentierten und engagierten Mitarbeiter. Das Unternehmen setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, in dem jeder Mitarbeiter fair und respektvoll behandelt wird und in dem jeder eine Chance auf Erfolg hat.

Wir verpflichten uns zur Chancengleichheit bei der Beschäftigung und zur Schaffung, Verwaltung und Wertschätzung von Vielfalt und Integration in unserer Belegschaft. Das bedeutet, dass wir beschäftigungsbezogene Entscheidungen nicht auf der Grundlage von Rasse, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder genetischen Informationen, Familienstand, körperlicher oder geistiger Behinderung, Veteranenstatus oder anderen gesetzlich geschützten Eigenschaften einer Person treffen. Für qualifizierte Personen mit bekannten Behinderungen bieten wir angemessene Vorkehrungen an.

Sicheres und gesundes Arbeitsumfeld

Die Gewährleistung der Sicherheit ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, so zu handeln, dass er sich und andere schützt. Situationen, die eine Gefahr für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Umwelt darstellen könnten, sollten Sie sofort melden, ohne Repressalien befürchten zu müssen.

Alkohol- und Drogenmissbrauch

Während der Arbeit oder bei der Ausübung von Unternehmensgeschäften, einschließlich der Teilnahme an Veranstaltungen außerhalb des Firmengeländes oder zur Unterhaltung von Kunden, sollten Sie immer bereit sein, Ihre Arbeitspflichten zu erfüllen.

Nehmen Sie keine illegalen Drogen oder andere Substanzen, die ein sicheres und effektives Arbeitsumfeld beeinträchtigen oder den Ruf unseres Unternehmens schädigen könnten, und besitzen Sie keine solchen Substanzen und stehen Sie nicht unter deren Einfluss. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie bei Veranstaltungen, bei denen alkoholische Getränke ausgeschenkt werden, ein gutes Urteilsvermögen besitzen und Alkohol nicht in einer Weise konsumieren, die zu einer Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit oder zu unangemessenem Verhalten führt, die Sicherheit gefährdet oder gegen das Gesetz oder die Richtlinien des Unternehmens zum Alkoholkonsum verstößt. Der Ausschank von Alkohol an einem Unternehmensstandort oder bei einer Veranstaltung erfordert eine vorherige Genehmigung durch unseren Personal- und Kulturbeauftragten.

Gewalt am Arbeitsplatz

Gewalt jeglicher Art hat in unserem Unternehmen keinen Platz. Wir werden Folgendes nicht tolerieren:

- Einschüchterndes oder feindseliges Verhalten;
- Verursachung oder Androhung von körperlichen Verletzungen oder Schäden für das Leben, die Gesundheit, das Wohlbefinden, die Familie oder das Eigentum einer anderen Person;
- Vandalismus, Brandstiftung, Sabotage oder andere kriminelle Handlungen; oder
- Das Mitführen von Waffen in den Einrichtungen des Unternehmens, es sei denn, Sie sind vom Manager dazu autorisiert.



Nicht vergessen

- Halten Sie sich an unsere Richtlinie gegen Belästigung, um einen sicheren, ethischen und professionellen Arbeitsplatz zu fördern.
- Helfen Sie, indem Sie Ihre Meinung sagen, wenn das Verhalten eines Mitarbeiters anderen Unbehagen bereitet.
- Duldend Sie niemals sexuelle Belästigung, einschließlich Anfragen nach sexuellen Gefälligkeiten oder anderem unerwünschten verbalen oder körperlichen Verhalten sexueller Natur.
- Zeigen Sie Professionalität. Besuchen Sie keine unangemessenen Internetseiten und zeigen Sie keine sexuell eindeutigen oder anstößigen Bilder an.
- Beachten Sie die Regeln und Praktiken für Sicherheit und Gesundheit, die für Ihre Arbeit gelten.
- Halten Sie Arbeitsplätze, Gänge und andere Arbeitsbereiche frei von Hindernissen, Kabeln und anderen potenziellen Gefahren.
- Benachrichtigen Sie Ihren Manager oder Ihren Ansprechpartner für Personal und Kultur unverzüglich über unsichere Ausrüstung oder jede Situation, die eine Gefahr für die Gesundheit oder Sicherheit darstellen oder die Umwelt schädigen könnte. Als Mitarbeiter haben Sie das Recht und die Pflicht, die Arbeit einzustellen, wenn Sie das Gefühl haben, dass Ihre Sicherheit gefährdet ist.

Ich nehme an einer externen Veranstaltung teil, bei der mein Team Kunden bewirkt. Um die Kosten zu senken, möchte ich für die Veranstaltung Alkohol von einem Lieferanten kaufen. Kann ich für diese Veranstaltung Alkohol kaufen?

Nein. Sie sollten es niemals auf sich nehmen, Alkohol für eine Firmenveranstaltung zu kaufen, egal ob auf dem Firmengelände oder außer Haus. Kontaktieren Sie immer Ihren Ansprechpartner für Personal und Kultur, wenn es um den Kauf von Alkohol für Veranstaltungen geht, und fragen Sie ihn nach den dafür erforderlichen Genehmigungen.

Was wäre wenn

Ein Arbeitsplatz ohne Belästigung

Das Unternehmen hat sich verpflichtet, ein Arbeitsumfeld bereitzustellen, das den Respekt fördert. Wir dulden keine Belästigung oder sonstiges missbräuchliches Verhalten; jegliches unerwünschte Verhalten ist inakzeptabel.

Belästigung ist ein unerwünschtes verbales oder physisches Verhalten, das sich gegen eine Person aufgrund ihrer persönlichen Eigenschaften richtet, die Würde einer Person verletzt, die Arbeitsleistung einer Person stört oder ein einschüchterndes, beleidigendes, missbräuchliches oder feindseliges Arbeitsumfeld schafft.

Eine häufige Form der Belästigung ist die **sexuelle Belästigung**, die im Allgemeinen auftritt, wenn:

- Handlungen, die nicht erwünscht sind, zu einer Bedingung für die Beschäftigung gemacht oder als Grundlage für Beschäftigungsentscheidungen verwendet werden, wie beispielsweise eine Anfrage für ein Date, eine sexuelle Gefälligkeit oder ein ähnliches Verhalten sexueller Natur; oder
- Ein einschüchterndes, beleidigendes oder feindseliges Arbeitsumfeld sich durch unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, beleidigende Witze oder sonstiges beleidigendes verbales oder körperliches Verhalten sexueller Natur ergibt.

Achtung der Menschenrechte

Wir führen unsere Geschäfte in einer Art und Weise, die die Menschenrechte und die Würde aller respektiert, und wir halten alle geltenden Gesetze ein, die die Menschenrechte fördern und schützen und Sklaverei und Menschenhandel verbieten.

Melden Sie jeden Verdacht oder jeden Hinweis auf Menschenrechtsverletzungen in unseren Geschäften oder in den Geschäften unserer Lieferanten.

Die Achtung der Menschenwürde beginnt bei unseren täglichen Interaktionen untereinander und mit unseren Stakeholdern.

Dies schließt die Förderung der Vielfalt, die Berücksichtigung von Behinderungen und den Schutz der Rechte aller ein, mit denen wir Geschäfte machen.

was wäre wenn

Ein männlicher Mitarbeiter legte immer wieder den Arm um eine weibliche Mitarbeiterin und sie sah verärgert aus. Am nächsten Tag sah ich die beiden in ihrem Büro – er stand direkt hinter ihr, während sie an ihrem Computer arbeitete. Sie schien sich wirklich unwohl zu fühlen und sah sehr verärgert aus. Was sollte ich tun?

Wenn Sie mit einem Ihrer Mitarbeiter über das, was Sie beobachtet haben, sprechen können, sollten Sie dies tun. Sie sollten auch mit Ihrem Ansprechpartner für Personal und Kultur über beide Vorfälle sprechen, damit das Unternehmen die geeigneten nächsten Schritte bestimmen kann.

Ökologische Verantwortung

Wir verpflichten uns, Produkte und Dienstleistungen auf umweltverträgliche und nachhaltige Weise zu betreiben und bereitzustellen. Das Unternehmen befolgt maßgebliche Gesetze und Vorschriften im Zusammenhang mit dem Thema Umwelt. Wir bemühen uns nach Kräften, bewährte Verfahren zu befolgen und unsere Umweltbelastung auf eine Art und Weise zu minimieren, die für unsere Geschäftstätigkeit relevant und für die Gemeinden, denen wir uns verpflichtet fühlen, wichtig ist.

Unterstützung der Gemeinschaft

Wir beteiligen uns an Aktivitäten, um unsere Gemeinschaften zu einem besseren Ort zum Leben, Arbeiten und Wachsen zu machen. Wir stärken unsere Gemeinden, indem wir gute Arbeitsplätze bereitstellen, unsere Zeit und Talente spenden, unversorgte Bevölkerungsgruppen unterstützen und Bildungsprogramme fördern, die wirtschaftliche Chancen eröffnen.





**Dem Wort und dem Geist
des Gesetzes folgen**

Perry Mason, HBO

Integrität der Finanzaufzeichnungen und öffentliche Offenlegung

Unsere Finanzunterlagen dienen als Grundlage für die Führung unseres Unternehmens und die Erfüllung unserer Verantwortung gegenüber den Aktionären, unseren Mitarbeitern und anderen Stakeholdern. Die Integrität unserer Finanzunterlagen ist auch wichtig für unsere Compliance mit Gesetzen und Vorschriften zur Rechnungslegung, Steuern und Offenlegung sowie anderen Anforderungen.

Wir verpflichten uns, genaue und vollständige Finanzunterlagen zu führen und in Berichten und Dokumenten, die bei der amerikanischen Wertpapier- und Börsenaufsichtsbehörde und anderen Regulierungsbehörden eingereicht oder anderweitig öffentlich zugänglich gemacht werden, vollständige, faire, genaue, rechtzeitige und verständliche Angaben zu machen.

Individuell sind wir alle dafür verantwortlich, klare, genaue und ehrliche Informationen in allen von uns erstellten Unternehmensunterlagen aufzuzeichnen, wie z. B. Spesenabrechnungen, Jahresabschlüsse und Dokumente zur Offenlegung der Öffentlichkeit.

Wenn Sie Bedenken bezüglich fragwürdiger Buchhaltungs- oder Prüfungsangelegenheiten haben, sollten Sie umgehend das Ethik- und Compliance-Büro oder die Innenrevision kontaktieren. Sie können Ihre Bedenken anonym vorbringen, sofern dies gesetzlich zulässig ist. Es ist für das Unternehmen unerlässlich, mehr über mögliche Bedenken in Bezug auf Buchhaltung oder Audits zu erfahren, damit wir diese umgehend untersuchen können. Sprechen Sie im Zweifelsfall frei heraus. Das Unternehmen duldet keine Vergeltungsmaßnahmen für gutgläubige Berichte über Buchhaltungs- oder Prüfungsprobleme.

Beispiele für fragwürdige Buchhaltungs- / Prüfungsangelegenheiten schließen Folgendes ein:

- Betrug oder vorsätzlicher Fehler bei der Erstellung oder Prüfung von Jahresabschlüssen oder Aufzeichnungen.
- Mängel oder Nichteinhaltung der internen Buchhaltungskontrollen des Unternehmens.
- Falsche Darstellungen oder falsche Aussagen in den Finanz- oder Prüfungsunterlagen oder -berichten des Unternehmens.
- Sonstige Abweichung von der vollständigen und fairen Berichterstattung über die Finanzlage des Unternehmens.

Was wäre wenn

Nach einer Geschäftsreise ins Ausland habe ich ein paar zusätzliche Tage in der Region verbracht, um mir die Sehenswürdigkeiten anzusehen. Welche Kosten werden von der Gesellschaft übernommen, und was muss ich selbst bezahlen?

Unter der Voraussetzung, dass sie die Unternehmensrichtlinien und die geltenden Spesenobergrenzen einhalten, werden Ihre Ausgaben während Ihrer Geschäftsreise vom Unternehmen übernommen. Für Ihre Ausgaben während der Besichtigungstour sind Sie jedoch selbst verantwortlich. Wenn Sie also nach Ihrer Geschäftsreise im selben Hotel übernachten, müssen Sie die Hotelrechnung entsprechend aufteilen, damit die Ausgaben des Unternehmens in seinen Unterlagen korrekt ausgewiesen werden.

Ich habe am 30. September ein siebenstelliges Geschäft für das Unternehmen abgeschlossen. Kann dieses Geschäft auf die Umsatzziele für das dritte Quartal angerechnet werden?

Das hängt von den Vertragsbedingungen ab. Sie werden mit der Finanzabteilung zusammenarbeiten müssen, um die richtige Umsatzrealisierung zu bestimmen.

Am Ende des letzten Quartals, als bestimmte Haushaltssmittel ausliefen, bat mich mein Manager, zusätzliche Ausgaben zu verbuchen, obwohl ich die Rechnungen von unserem Anbieter noch nicht erhalten hatte und die Arbeit noch nicht begonnen hatte. Ich stimmte zu, da wir alle sicher waren, dass die Arbeit im nächsten Quartal beginnen und abgeschlossen werden würde. Ist dies die richtige Art der Aufzeichnung?

Nein, das ist nicht die richtige Art, Rechnungen und Ausgaben zu erfassen. Die Kosten müssen in dem Zeitraum verbucht werden, in dem sie anfallen. Die Arbeiten wurden noch nicht begonnen und die Kosten sind zu dem Zeitpunkt, an dem Sie die Transaktion verbuchen, noch nicht angefallen. Es handelte sich also um eine Falschdarstellung, die je nach den Umständen als Betrug gewertet werden könnte. Die Tatsache, dass Ihr Manager Sie gebeten hat, die Ausgaben auf diese Weise zu verbuchen, rechtfertigt diese Maßnahme nicht.

Insiderhandel

Im Rahmen Ihrer Tätigkeit können Sie vertrauliche Informationen über das Unternehmen oder über andere börsennotierte Unternehmen erhalten, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich sind. Geben Sie wesentliche, nichtöffentliche Informationen an niemanden weiter, einschließlich Kollegen (es sei denn, sie sind für unternehmensbezogene Geschäfte unerlässlich), Freunde oder Familie. Der Kauf oder Verkauf von Aktien eines börsennotierten Unternehmens in Kenntnis wesentlicher nichtöffentlicher Informationen oder die Weitergabe solcher Informationen an andere, die dann die Aktien kaufen oder verkaufen („Tipping“), ist durch verschiedene Gesetze verboten, und selbst beiäufige Gespräche könnten als illegales „Tipping“ von Insiderinformationen angesehen werden.

Wesentliche Informationen sind die Art von Informationen, die ein vernünftiger Investor in Betracht ziehen würde, wenn er entscheidet, ob er eine Aktie kauft, verkauft oder hält.

Beispiele für Informationen über ein Unternehmen, die wesentlich sein können, sind:

- Akquisitionen, Joint Ventures und andere wichtige Transaktionen;
- Der Gewinn oder Verlust eines wichtigen Vertriebspartners oder die Erneuerung eines wichtigen Vertriebsvertrags;
- Entwicklung eines bedeutenden neuen Programms oder Produkts;
- Eine erhebliche Ausweitung oder Einschränkung der Geschäftstätigkeit;
- Änderungen in der strategischen Ausrichtung, wie beispielsweise die Erschließung neuer Märkte;
- Wechsel von Führungskräften oder Managern;
- Ein großer Rechtsstreit.

Für einige Mitarbeiter können Sperrfristen gelten, in denen sie keine Aktien des Unternehmens kaufen oder verkaufen dürfen. Sie werden benachrichtigt, wenn eine Sperrung für Sie gilt.

Missbrauch von Geldern und Betrug

Jeder von uns ist persönlich dafür verantwortlich, die Vermögenswerte des Unternehmens zu schützen und sicherzustellen, dass die Ressourcen des Unternehmens verantwortungsvoll und angemessen eingesetzt werden. Verwenden Sie die Ressourcen des Unternehmens nicht für Betrug, Diebstahl, Unterschlagung, Veruntreuung, Geldwäsche, Steuerhinterziehung oder andere Handlungen, die gegen geltende Gesetze und Vorschriften verstößen. Die Beteiligung an solchen Aktivitäten untergräbt unsere Integrität, schadet unserem Ruf und setzt das Unternehmen und die beteiligten Personen schweren Strafen aus. Nutzen Sie Einrichtungen, Materialien und Geräte nur für genehmigte Zwecke im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit und melden Sie verdächtige finanzielle Transaktionen und Aktivitäten der Rechtsabteilung und dem Ethik- und Compliance-Büro.

Geldwäsche ist ein Prozess, bei dem illegal erworbene Gelder so umgewandelt werden, dass sie legitim erscheinen, und ist nicht auf Bargeldtransaktionen beschränkt.

Ich möchte einige Aktien des Unternehmens verkaufen, die ich besitze, aber mein EVP hat mir soeben im Vertrauen mitgeteilt, dass er das Unternehmen zum Ende des Jahres verlässt. Kann ich mit dem Verkauf fortfahren?

Vielleicht. Wenn die Pläne Ihres EVP noch nicht öffentlich sind, dann haben Sie möglicherweise Zugriff auf wesentliche nicht-öffentliche Informationen. Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung und die Insiderhandelsrichtlinie des Unternehmens.



Nicht vergessen

- Kaufen oder verkaufen Sie keine Aktien eines Unternehmens, wenn Sie über wesentliche, nichtöffentliche Informationen über dieses Unternehmen verfügen.
- Behandeln Sie wesentliche nichtöffentliche Informationen als vertraulich und schützen Sie sie vor versehentlicher Offenlegung.
- Besprechen Sie alle Fragen oder Bedenken zum Insiderhandel mit der Rechtsabteilung.

Geschenke und Unterhaltung

Von Zeit zu Zeit erhalten oder verschenken Sie möglicherweise Geschenke von Personen, die mit dem Unternehmen Geschäfte machen. Sie sollten niemals Geschenke oder Unterhaltung annehmen oder anbieten, wenn Sie dies tun, kann die Geschäftentscheidungen beider Parteien unangemessen beeinflussen oder den Anschein erwecken, diese zu beeinflussen. Bargeldgeschenke, einschließlich Zahlungsmitteläquivalente wie Geschenkkarten, die gegen Bargeld einlösbar sind, sind verboten und sollten unter keinen Umständen angeboten oder angenommen werden.

Ein **Geschenk** ist alles von Wert, was Mahlzeiten, geschäftliche Unterhaltung, Bewirtung (Reisen, Unterkunft), Eintrittskarten für Sport- oder Musikveranstaltungen, Galfausflüge und Reisen zum Kennenlernen von Anbietern einschließen

kann. Geschenke können auch immaterielle Gegenstände wie Rabatte, Dienstleistungen, besondere Privilegien, Vorteile und Rechte umfassen, die einer Person ohne Gegenleistung oder Bezahlung gewährt werden.

Im Allgemeinen sind teurere Geschenke eher geeignet, einen Interessenkonflikt zu verursachen. Sie benötigen also die Genehmigung Ihres Vorgesetzten und des Ethik- und Compliance-Büros, um ein Geschenk im Wert von mehr als 500 USD anzunehmen oder zu überreichen (vorbehaltlich geringerer Beträge, die von Ihrer Abteilung, dem geltenden Recht oder dem Standort vorgeschrieben werden). Die Obergrenze von 500 USD gilt nicht nur für einmalige Geschenke, sondern für alle Geschenke an oder von der gleichen Quelle innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums. Ein Geschenk im Wert von 60 USD, das Sie einem Anbieter machen oder von ihm erhalten, kann

zum Beispiel in Ordnung sein, aber ein Geschenk im Wert von 60 USD, das Sie demselben Anbieter ein Jahr lang jeden Monat machen oder von ihm erhalten, nicht. Denken Sie daran, dass auch kleinere Geschenke zu Konflikten führen können. Gehen Sie also immer nach bestem Wissen und Gewissen vor und überlegen Sie, wie das Anbieten oder Annehmen eines Geschenks auf andere wirken könnte.

Gerichtsbarkeiten außerhalb der Vereinigten Staaten können niedrigere Ausgabengrenzen haben als die oben beschriebenen Grenzen. Bitte wenden Sie sich an das Ethik- und Compliance-Büro oder die Rechtsabteilung, wenn Sie Fragen haben.

Weitere Informationen zu Geschenken und geschäftlicher Unterhaltung, einschließlich der Frage, wann eine vorherige Genehmigung erforderlich ist, finden Sie in der Richtlinie für Geschenke und Unterhaltung des Unternehmens.

Nachdem ich ein erfolgreiches Projekt mit einem Anbieter abgeschlossen hatte, erhielt ich als Dankeschön 2 Karten für ein Musikkonzert. Der Nennwert beträgt jeweils 300 USD. Kann ich die Tickets annehmen?

Wahrscheinlich ja. Da der Anbieter Sie jedoch nicht zu dem Konzert begleitet, gilt dies als Geschenk und unterliegt somit der Richtlinie für Geschenke und Unterhaltung des Unternehmens. Sie müssen also die Genehmigung Ihres Managers und des Ethik- und Compliance-Büros einholen.

Ein Kunde hat mir für die Feiertage eine Visa-Geschenkkarte über 100 USD geschickt. Kann ich es akzeptieren?

Nein. Eine Geschenkkarte/ein Gutschein dieser Art wird als Bargeldgegenwert betrachtet. Die Annahme von Geschenken in Form von Bargeld oder Bargeldäquivalenten ist strengstens untersagt, unabhängig von der Höhe des Betrags. Sie sollten dieses Geschenk an den Kunden zurückgeben und ihm erklären, dass die Richtlinien von Warner Bros. Discovery es Ihnen nicht erlauben, ein solches Geschenk anzunehmen.

Denken Sie immer daran, dass Sie Warner Bros. Discovery repräsentieren, wenn Sie Geschenke geben oder annehmen oder an geschäftlichen Veranstaltungen teilnehmen.

Das bedeutet, dass Sie sich niemals auf unangemessenes oder illegales Verhalten einlassen und auch nicht an einer Veranstaltung teilnehmen sollten, die dem Ruf des Unternehmens schaden könnte.

Wichtig ist, dass es besondere Regeln gibt, die für den Umgang mit Regierungsvertretern gelten, einschließlich der Beamten auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene in den USA sowie der Beamten aus anderen Ländern. Wenden Sie sich an Regierungsangelegenheiten, wenn Sie mit amerikanischen Bundes-, Landes- und Kommunalbeamten zu tun haben. Und denken Sie daran, dass Sie immer die Genehmigung des Ethik- und Compliance-Büros einholen müssen, bevor Sie einem nicht-amerikanischen Regierungsvertreter etwas von Wert, einschließlich Geschenken und Bewirtung, versprechen, genehmigen, anbieten oder geben.

Interessenkonflikte

Als Mitarbeiter wird von uns erwartet, dass wir im besten Interesse des Unternehmens handeln und Situationen vermeiden, die zu tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikten führen. Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn ein persönliches oder familiäres Interesse unsere Fähigkeit beeinträchtigt, solide, objektive geschäftliche Entscheidungen im Namen des Unternehmens zu treffen. Trotz der besten Absichten kann sogar der Anschein eines Konflikts für das Unternehmen schädlich sein. Es ist zwar unmöglich, jede Situation anzusprechen, die zu einem potenziellen Interessenkonflikt führen könnte, aber einige der häufigsten Situationen betreffen Geschenke und Bewirtung, das Bereitstellen von Dienstleistungen für andere Unternehmen, finanzielle Beteiligungen an anderen Unternehmen, persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz und den Wettbewerb mit Warner Bros. Discovery. Weitere Informationen zu Interessenkonflikten, einschließlich der Frage, wann eine vorherige Genehmigung erforderlich ist, finden Sie in der Richtlinie des Unternehmens zu Interessenkonflikten.

Finanzielle Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn Sie ein finanzielles Interesse an einem Partner oder Konkurrenten des Unternehmens haben. Während die meisten Mitarbeiter vernünftige Investitionen in ein Partner- oder Konkurrenzunternehmen tätigen können, kann ein tatsächlicher oder potenzieller Interessenkonflikt entstehen, wenn Sie in der Lage sind, die Geschäftsbeziehung von Warner Bros. Discovery mit dem anderen Unternehmen zu beeinflussen. Sie sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass Ihre Investitionen in – oder Beziehungen mit – anderen Unternehmen keinen tatsächlichen oder scheinbaren Konflikt zwischen Ihren persönlichen Interessen und den Interessen des Unternehmens verursachen.

Dienstleistungen für andere Unternehmen bereitstellen

In Ihrer Freizeit möchten Sie möglicherweise Dienstleistungen für ein anderes Unternehmen erbringen, wie z. B. dem Neugeschäft eines Familienmitglieds oder der Tätigkeit in einem Vorstand. Jede externe Dienstleistung darf nicht mit Ihren Pflichten gegenüber dem Unternehmen kollidieren, und Sie dürfen niemals vertrauliche Informationen des Unternehmens weitergeben oder Ressourcen des Unternehmens nutzen, wenn Sie Dienstleistungen für ein anderes Unternehmen bereitstellen. Solche Aktivitäten dürfen auch nicht Ihre Fähigkeit beeinträchtigen, Ihre Arbeit zu verrichten, oder gegen eine Vereinbarung mit dem Unternehmen verstößen. Sie dürfen weder direkt noch indirekt mit dem Unternehmen in irgendeiner Weise konkurrieren, noch dürfen Sie andere dabei unterstützen, dies zu tun.

Das Bereitstellen von Dienstleistungen für ein anderes Unternehmen ist zwar nicht verboten, aber einige Arten von Dienstleistungen müssen im Voraus genehmigt werden. Wenn Sie beispielsweise in den Vorstand eines gewinnorientierten oder gemeinnützigen Unternehmens eintreten möchten, müssen Sie zunächst die Genehmigung des Ethik- und Compliance-Büros einholen.

Eine solche Vorabgenehmigung ist auch für Dienstleistungen in einem gewinnorientierten oder gemeinnützigen Beirat, als Beobachter im Vorstand und in ähnlichen Funktionen erforderlich. Jede Dienstleistung für einen Partner oder Konkurrenten des Unternehmens bedarf ebenfalls der vorherigen Genehmigung durch das Ethik- und Compliance-Büro.

Für Ihren Standort und Ihre Geschäftseinheit können andere Regeln gelten.



Nicht vergessen

Beispiele für Situationen, die zu einem potenziellen Interessenkonflikt führen können, schließen Folgendes ein:

- Einen zweiten Job haben (Schwarzarbeit) oder freiberuflich arbeiten;
- Tätigkeit im Vorstand oder in einer ähnlichen Funktion, wie beispielsweise als Vorstandsbeobachter oder Berater für ein gemeinnütziges oder gewinnorientiertes Unternehmen;
- Eine finanzielle Beteiligung an einem Konkurrenzunternehmen oder einem Unternehmen, das mit dem Unternehmen Geschäfte macht, und Sie sind in der Lage, die Geschäftsbeziehung von Warner Bros. Discovery mit dem anderen Unternehmen zu beeinflussen;
- Die Annahme von üppigen Geschenken oder Einladungen von einem potenziellen Verkäufer oder Geschäftspartner;
- Einen Anbieter zu wählen, zu dem Sie eine persönliche Beziehung haben;
- Sich mit einem anderen Mitarbeiter zu verabreden oder eine romantische oder sexuelle Beziehung mit ihm einzugehen;
- Verwendung von Informationen, die Sie im Rahmen Ihrer Arbeit erhalten haben, um sich selbst oder andere zu begünstigen; oder
- Die Position, die Beschäftigung, Beförderung oder Einstellung von Personen zu beeinflussen, zu denen Sie eine persönliche Beziehung haben.

Persönliche Beziehungen bei der Arbeit

Das Unternehmen ist sich bewusst, dass Personen, zu denen Mitarbeiter persönliche Beziehungen haben, im Unternehmen arbeiten, sich bei dem Unternehmen bewerben oder eine Geschäftsbeziehung mit dem Unternehmen eingehen können, wie beispielsweise direkte Familienmitglieder, Talente, Anbieter oder Berater.

Um Interessenkonflikte zu vermeiden, ist es Mitarbeitern untersagt, jemanden einzustellen oder zu beaufsichtigen (ob direkt oder indirekt), mit dem sie eine persönliche Beziehung unterhalten.

Wenn Sie darüber hinaus in der Lage sind, die Beschäftigung, Beförderung oder Einstellung einer Person zu beeinflussen, zu der Sie eine persönliche Beziehung haben, oder ein Unternehmen, mit dem diese Person verbunden ist oder an dem sie ein Interesse hat, müssen Sie dies gegenüber der Abteilung für Personal und Kultur und der Abteilung für Ethik und Compliance offenbaren, bevor Sie etwas unternehmen.

Geschäftsmöglichkeiten

Als Mitarbeiter dürfen wir eine Geschäftsmöglichkeit, an der das Unternehmen ein Interesse haben könnte und die durch die Nutzung der Position, der Informationen oder des Eigentums des Unternehmens entdeckt wird, nicht für uns selbst nutzen (oder an jemand anderen weiterleiten).

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob eine bestimmte Situation einen möglichen Interessenkonflikt darstellt, wenden Sie sich am besten an das Ethik- und Compliance-Büro, um Rat zu erhalten. Und denken Sie daran, dass in bestimmten Situationen eine vorherige Genehmigung erforderlich sein kann.

Was wäre wenn

Mein Team ist auf der Suche nach einer Produktionsfirma, die bei einem Dreh vor Ort hilft. Meine Geschwister besitzen eine Produktionsfirma und können diese Dienstleistungen anbieten. Kann ich die Firma meiner Geschwister beauftragen?

Vielleicht, aber Sie müssen die Beziehung zunächst Ihrem Manager und dem Ethik- und Compliance-Büro offenbaren, die Ihnen Ratschläge bereitstellen können. Unter keinen Umständen sollten Sie unabhängig das Unternehmen Ihrer Geschwister beauftragen, ohne die Beziehung offenbart zu haben und eine Genehmigung einzuholen.

Zwei meiner Mitarbeiter haben angefangen, sich zu verabreden. Ist das ein Problem?

Vielleicht. Die Mitarbeiter müssen die Beziehung zu ihrem Ansprechpartner für Personal und Kultur und dem Ethik- und Compliance-Büro offenbaren, wenn einer der beiden in der Lage ist, die Beschäftigung oder Beförderung des anderen zu beeinflussen, und möglicherweise müssen bestimmte Kontrollen implementiert werden.

Mitarbeiter dürfen einen Kollegen, zu dem sie eine persönliche Beziehung haben, nicht leiten, beaufsichtigen oder in irgendeiner anderen Weise beaufsichtigen. Wenn Sie Zweifel haben, ob eine bestimmte Situation zu einem möglichen Interessenkonflikt führen könnte, wenden Sie sich am besten an das Ethik- und Compliance-Büro, um Rat zu erhalten.

Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Das Unternehmen hat sich verpflichtet, alle geltenden Antikorruptionsgesetze einzuhalten. Wir verbieten unter allen Umständen das Bezahlen, Anbieten, Genehmigen oder Annehmen von Bestechungsgeldern. Dies gilt für die Bestechung von Privatpersonen und Regierungsvertretern in gleicher Weise. Solche Aktionen sind unethisch, illegal und werden nicht toleriert.

Die Gesetze der USA und vieler anderer Länder verbieten strengstens Korruptionszahlungen oder Bestechungsgelder an Regierungsvertreter, um einen geschäftlichen Vorteil zu erlangen. Dies sind Strafgesetze mit schwerwiegenden Folgen, wenn festgestellt wird, dass ein Mitarbeiter oder das Unternehmen gegen sie verstoßen hat. Das Unternehmen kann auch für das Verhalten seiner Geschäftspartner haftbar gemacht werden, die in seinem Namen handeln (einschließlich Vertreter, Berater, Partner, Joint Ventures und andere Unternehmen, an denen das Unternehmen beteiligt ist). Wählen und überwachen Sie Dritte also sorgfältig und bitten Sie nie jemanden, etwas zu tun, was Sie selbst nicht tun dürfen. Weitere Informationen finden Sie in der Richtlinie des Unternehmens zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption.

Eine **Bestechung** ist das Anbieten, Geben, Entgegennehmen oder Fordern von etwas Wertvollem mit dem Ziel, das Urteil oder Verhalten eines anderen zu beeinflussen. Bestechungsgelder können in Form von Geld, Geschenken, Darlehen, Schmiergeldzahlungen, Spenden, Dienstleistungen oder Gefälligkeiten erfolgen.

Mitarbeiter sind verpflichtet, die vorherige Genehmigung des Ethik- und Compliance-Büros einzuholen, bevor sie eines der folgenden Dinge tun:

- Einem Regierungsbeamten etwas von Wert (wie Geschenke, Geld, Unterhaltung oder Reisen) entweder direkt oder über einen Vermittler

versprechen oder geben.

- Geschäfte (z. B. Einstellung, Abschluss eines Joint Ventures oder einer Partnerschaft oder Investition) mit einem Regierungsvertreter tätigen.
- Einen Vertreter, Repräsentanten, Berater oder sonstigen Dritten einstellen oder ein Joint Venture, eine Partnerschaft oder eine Investition eingehen, um Arbeiten für das Unternehmen auszuführen, die eine Zahlung an einen Regierungsbeamten oder eine anderweitige Geschäftsabwicklung mit diesem beinhalten könnten.

Ein **Regierungsvertreter** ist ein weit gefasster Begriff, der unter anderem Personen einschließt, die für oder im Namen von Regierungsbehörden, staatlichen oder staatlich kontrollierten Einrichtungen oder öffentlichen internationalen Organisationen arbeiten; Personen, die in ein Regierungsamt gewählt/bestellt wurden; Mitglieder der königlichen Familie und Kandidaten für ein öffentliches Amt. Wenden Sie sich daher an das Ethik- und Compliance-Büro, wenn Sie jemals Zweifel daran haben, ob eine Person als Regierungsvertreter angesehen werden kann.

Achten Sie bei der Zusammenarbeit mit Vertretern – insbesondere in Ländern, in denen Korruption an der Tagesordnung ist – auf die folgenden Warnzeichen:

- Der Vertreter weigert sich zu bestätigen, dass er die Antikorruptionsgesetze einhalten wird.
- Der Vertreter ist ein Regierungsvertreter oder hat familiäre Beziehungen zu einem Regierungsvertreter.
- Dem Beauftragten fehlen die Ressourcen oder Fähigkeiten, um die Dienstleistungen zu erbringen, oder er scheint nicht dazu in der Lage zu sein.
- Der Agent sagt, dass Zahlungen erforderlich sind, um „die Arbeit zu erledigen“ oder „gute Beziehungen zu pflegen“.
- Ein potenzieller Kunde der Regierung fordert einen bestimmten Agenten an.
- Es gibt übermäßige Provisionen oder „Erfolgsgebühren“.
- Der Vertreter wünscht Zahlungen in bar oder auf ein Konto in einem anderen Land.
- Die Rechnungen des Vertreters sind falsch, irreführend oder unvollständig.

Was wäre wenn

Ich arbeite mit einem ausländischen Vertreter in Verbindung mit unseren Geschäften in einem anderen Land. Ich vermute, dass ein Teil des Geldes, das wir dem Vertreter zahlen, in die Bestechung von Regierungsvertretern fließt. Was sollte ich tun? Diese Angelegenheit sollte sofort an das Ethik- und Compliance-Büro gemeldet werden. Wenn es zu einer Bestechung kommt und wir nicht handeln, können sowohl Sie als auch das Unternehmen haftbar gemacht werden.

Ich bin im Vertrieb tätig und unterhalte oft potenzielle Kunden. Kürzlich fragte mich ein potenzieller Kunde, der für ein staatliches Unternehmen arbeitet, ob ich Zugang zu Eintrittskarten für eine Sportveranstaltung hätte. Ich habe keine, aber ich bin sicher, dass ich im Internet welche finden kann. Soll ich?

Der potenzielle Kunde wird wahrscheinlich als „Regierungsvertreter“ betrachtet. Daher müssen Sie die vorherige Genehmigung des Ethik- und Compliance-Büros einholen, bevor Sie ihnen etwas von Wert bereitstellen, einschließlich Tickets für Sportveranstaltungen.

Was wäre wenn

Ich arbeite für eines unserer Netzwerke. Wir haben einen Teilnehmer für eine unserer Shows, der in Syrien lebt. Unser Produktionsteam würde gerne dorthin reisen, den Teilnehmer filmen und den Inhalt zurück in die USA bringen. Dürfen wir in dem Land filmen und den Inhalt exportieren?

Vielleicht. Der Status der US-Sanktionen und Exportkontrollen, die auf Syrien und andere Länder abzielen, entwickelt sich mit der Entwicklung der US-Außenpolitik; und andere Länder, in denen wir tätig sind und Geschäfte machen, haben ihre eigenen außenpolitischen Ziele. Kontaktieren Sie das Ethik- und Compliance-Büro, um zu erfahren, wie Sie die Einhaltung aller geltenden Sanktions- und Exportkontrollregelungen sicherstellen können.

Ich habe Preisinformationen von einem unserer Wettbewerber erhalten. Was sollte ich tun?

Sie sollten das Ethik- und Compliance-Büro unverzüglich kontaktieren, bevor weitere Maßnahmen ergriffen werden. Es ist wichtig, dass wir von dem Moment an, in dem wir solche Informationen erhalten, zeigen, dass wir die Kartell- und Wettbewerbsgesetze respektieren, und wir machen deutlich, dass wir von anderen erwarten, dass sie dasselbe tun. Dies erfordert angemessene Maßnahmen, die nur von Fall zu Fall entschieden werden können.

Grenzüberschreitende Geschäftstätigkeit

Wir sind ein globales Unternehmen und machen Geschäfte in der ganzen Welt. Um unser weltweites Ansehen zu erhalten und auszubauen, müssen wir alle geltenden Gesetze, die Finanztransaktionen, die Erbringung und den Erhalt von Dienstleistungen sowie Importe, Exporte und Reexporte regeln, strikt einhalten, einschließlich aller geltenden Sanktionen und Exportkontrollen, die Geschäfte in bestimmten Ländern und Gebieten oder mit bestimmten Unternehmen oder Personen einschränken oder verbieten. Jeder Verstoß gegen diese Gesetze, selbst wenn er aus Unwissenheit geschieht, könnte schädliche und lang anhaltende Effekte auf unser Geschäft, unsere Marken und unseren Ruf haben. Wir müssen daher unsere Partner sorgfältig auswählen und unsere internationalen Geschäftstätigkeiten sorgfältig durchführen und in jedem Fall positiv bewerten, ob und in welchem Umfang wir in der Lage sind, mit einer dritten Partei zusammenzuarbeiten oder in einem Land oder Gebiet Geschäfte zu tätigen.

Wenn Ihre Aufgaben internationale Geschäftsaktivitäten oder -transaktionen, den Export oder Import von Vermögenswerten einschließen oder Sie andere beaufsichtigen, die diese Aktivitäten im Namen des Unternehmens durchführen, stellen Sie sicher, dass Sie alle geltenden Anforderungen kennen und einhalten. Wenn Sie Fragen zu diesen Aktivitäten haben, wenden Sie sich bitte an das Ethik- und Compliance-Büro.

Fairer Wettbewerb

Wir glauben an den freien und offenen Wettbewerb. Wir beteiligen uns nicht an unzulässigen Praktiken, die den Wettbewerb einschränken könnten oder versuchen, durch

unethische oder illegale Geschäftspraktiken Wettbewerbsvorteile zu erlangen. Kartell- und Wettbewerbsgesetze sind komplex, und die Anforderungen an die Compliance können je nach den Umständen variieren. Wenden Sie sich daher an das Ethik- und Compliance-Büro, wenn Sie wissen möchten, was angemessen ist und was nicht.

Nicht vergessen:

- Sprechen Sie nicht mit Konkurrenten über die Einstellung oder Anwerbung neuer Mitarbeiter, die Festsetzung von Preisen, die Ausschreibung von Rechten, die Verhandlung mit gemeinsamen Partnern oder die Aufteilung von Kunden, Lieferanten oder Märkten.
- Ergreifen Sie keine Maßnahmen, die nur durch den Wunsch motiviert sind, einen Konkurrenten aus dem Geschäft zu drängen. Bemühen Sie sich stattdessen um einen aggressiven Wettbewerb, um die besten Produkte und Dienstleistungen zu den besten Preisen bereitzustellen.
- Vermeiden Sie Folgendes und melden Sie es, wenn Sie sehen oder vermuten, dass sich jemand an diesen Aktivitäten beteiligt:
 - Weitergabe von wettbewerbssensiblen Informationen unseres Unternehmens oder von Informationen unserer Partner oder anderer Dritter an einen Konkurrenten;
 - Beschaffung oder der Versuch der Beschaffung von nichtöffentlichen Informationen über Konkurrenten, einschließlich von Neueinstellungen oder Bewerbern für eine Beschäftigung; und
 - Annahme von Informationen über Konkurrenten, wenn Sie nicht sicher sind, ob diese durch eine Vertraulichkeitsvereinbarung oder -richtlinie oder als Geschäftsgeheimnis geschützt sind.



**Schutz unserer
Vermögenswerte**

House of the Dragon, HBO

Vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum

Die Inhalte, die wir erstellen, sind das Herzstück unseres Geschäfts. Das Unternehmen setzt erhebliche Ressourcen für die Entwicklung, den Vertrieb und die Lizenzierung kreativer Inhalte sowie für Innovationen auf verschiedenen Plattformen ein. Jeder von uns muss wachsam sein und die vertraulichen Informationen und das geistige Eigentum des Unternehmens schützen. **Vertrauliche Informationen** sind alle Informationen in jeglicher Form, die das Unternehmen betreffen und der Öffentlichkeit nicht zugänglich sind. Sie sollten niemals interne, vertrauliche Informationen über das Unternehmen offenbaren. Das bedeutet, dass Sie die Daten sicher aufbewahren, den Zugang auf die Personen beschränken, die sie für ihre Arbeit benötigen, und sie nur für genehmigte Zwecke verwenden. Ebenso müssen wir die vertraulichen Informationen und die Rechte am geistigen Eigentum von Dritten respektieren.

Die unzulässige Weitergabe vertraulicher Informationen oder der Missbrauch von geistigem Eigentum, entweder direkt oder indirekt, kann zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung einschließen. Seien Sie sich bewusst, dass Ihre Verpflichtung zum Schutz vertraulicher Informationen und geistigen Eigentums auch nach Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Unternehmen fortbesteht.

Geistiges Eigentum

Die Schaffung von geistigem Eigentum (IP) und der Schutz unserer IP-Rechte und geschützten Informationen sind die Grundlagen unseres Geschäfts, und alle Arbeiten, die Sie im Rahmen Ihrer Beschäftigung erstellen, sind das IP des Unternehmens.

Beispiele für unsere vertraulichen Informationen und/oder unser geistiges Eigentum schließen Folgendes ein:

- Ideen für Shows oder Filme, Titel und die Shows und Filme selbst;
- Unsere Marken und Logos sowie die Marken und/oder Urheberrechte daran (z. B. Warner Bros. Discovery, WB Shield Logo, Netzwerknamen usw.);
- Geschäfts- und Marketingpläne;
- Unternehmensinitiativen (bestehende, geplante, vorgeschlagene oder sich entwickelnde);
- Geschäftsgeheimnisse, geschützte Informationen und Entdeckungen;
- Verfahren, Know-how und Techniken;
- Systeme, Software und Technologie; und
- Andere Copyrights, Marken und Patente.

Lassen Sie sich beraten, wenn Sie Fragen zur Nutzung des IP des Unternehmens oder des IP anderer haben oder wenn Sie Aussagen oder Fragen von Dritten erhalten, die Folgendes betreffen:

(1) den Umfang der geistigen Eigentumsrechte des Unternehmens, (2) die Anwendbarkeit der geistigen Eigentumsrechte des Unternehmens auf die Produkte oder Dienstleistungen eines anderen Unternehmens oder (3) die Anwendbarkeit der geistigen Eigentumsrechte eines Dritten auf die geistigen Eigentumsrechte oder Produkte oder Dienstleistungen des Unternehmens. Kontaktieren Sie die Rechtsabteilung, wenn Sie von einer wesentlichen Verletzung des IP des Unternehmens erfahren.



Piraterie

Das unbefugte Streamen, Hochladen, Herunterladen und Kopieren von Filmen, Fernsehshows, Spielen, Musik oder anderem urheberrechtlich geschütztem Material stellt eine illegale Urheberrechtspiraterie dar und ist eine ernsthafte Angelegenheit, die die gesamte Mediengemeinschaft betrifft. Die Urheberrechtspiraterie, die mit den Vermögenswerten des Unternehmens begangen wird, unterliegt Disziplinarmaßnahmen, einschließlich einer möglichen Kündigung.

Datenschutz

Wir respektieren die personenbezogenen Daten anderer und sind verpflichtet, die Sicherheit und die Privatsphäre der vom Unternehmen gesammelten personenbezogenen Daten zu schützen, einschließlich der Informationen über unsere Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner. Befolgen Sie unsere Richtlinien und alle geltenden Gesetze bei der Erfassung, dem Zugriff, der Verwendung, der Speicherung, der Weitergabe und der Entsorgung von personenbezogenen Daten, insbesondere von sensiblen Daten. Vergewissern Sie sich, dass Sie wissen, welche Art von Informationen als personenbezogene Daten gelten, und verwenden Sie sie – und geben Sie sie an andere weiter – nur für legitime Geschäftszwecke oder auf einer anderen rechtmäßigen Grundlage für die Verarbeitung gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen.

Personenbezogene Daten (auch „personenbezogene Informationen“ genannt) schließen alle Informationen ein, die sich auf eine identifizierbare Person beziehen, wie beispielsweise persönliche Kontaktinformationen (z. B. Telefonnummer, E-Mail-Adresse) oder das Geburtsdatum. Einige Arten personenbezogener Daten gelten als besonders sensibel, wie beispielsweise Finanzdaten, Gesundheitsdaten, persönliche Identifikationsnummern und Informationen über Kinder (und in bestimmten Rechtsordnungen schließen sensible Daten auch andere persönliche Eigenschaften ein, wie beispielsweise Rasse/Ethnizität, philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit und Religionszugehörigkeit).

Was wäre wenn

Ich glaube, ich habe personenbezogene Daten an jemanden geschickt, der sie nicht erhalten sollte. Was sollte ich tun?

Kontaktieren Sie sofort die Rechtsabteilung und das Datenschutzteam, auch wenn der Empfänger ein anderer Mitarbeiter des Unternehmens ist.

Achten Sie auf

Senden von sensiblen Daten an unbeaufsichtigte Drucker oder Senden von Daten außerhalb des Unternehmens auf unsichere Weise.

Das Versäumnis, personenbezogene Daten zu vernichten oder sicher zu entsorgen.

Verwendung von nicht genehmigten, „kostenlosen“ oder individuell erworbenen Internet-Hosting-, Collaboration- oder Cloud-Diensten, die ein Risiko für personenbezogene Daten darstellen könnten – stellen Sie sicher, dass Sie vom Unternehmen geprüfte und genehmigte Cloud-Plattformen verwenden.

was wäre wenn

Ich wurde gerade von einem Anbieter gebeten, auf seiner Jahreskonferenz über die Erfahrungen von Warner Bros. Discovery bei der Implementierung und Arbeit mit seinen Produkten und Systemen zu sprechen. Sie sind bereit, meine Flüge und mein Hotelzimmer zu bezahlen, sodass es das Unternehmen nichts kosten wird. Darf ich das tun?

Vielleicht. Es hängt davon ab, worüber genau Sie sprechen sollen und wie der aktuelle Stand der Beziehung zwischen dem Unternehmen und dem Anbieter ist. Arbeiten Sie mit dem Ethik- und Compliance-Büro zusammen, um alle möglichen Fallstricke zu bedenken, bevor Sie annehmen. Wenn Ihre Teilnahme genehmigt wird, kann von Ihnen verlangt werden, dass Sie mit der Unternehmenskommunikation an Gesprächspunkten arbeiten, und um den Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden, kann von Ihrer Abteilung verlangt werden, dass sie für Ihre Reisekosten aufkommt.

Kommunikation mit der Öffentlichkeit

Wir verpflichten uns zur Aufrechterhaltung einer ehrlichen, professionellen und rechtmäßigen internen und öffentlichen Kommunikation und erkennen die Notwendigkeit einer einheitlichen Stimme an, wenn wir Erklärungen über das Unternehmen abgeben oder Informationen für die Öffentlichkeit bereitstellen.

Aus diesem Grund ist es wichtig, dass nur autorisierte Personen im Namen von Warner Bros. Discovery sprechen. Die Kommunikation mit Medien, Investoren, Aktienanalysten und anderen Mitgliedern der Finanzwelt sollte an die Unternehmenskommunikation und/oder Investorenbetreuung weitergeleitet werden.

Vollständige, faire und rechtzeitige Offenlegung

Als börsennotiertes Unternehmen sind wir verpflichtet, in allen Berichten und Dokumenten, die unsere Geschäfts- und Finanzergebnisse beschreiben, sowie in anderen öffentlichen Mitteilungen unseren Verpflichtungen zur vollständigen, fairen und rechtzeitigen Offenlegung nachzukommen.

Nicht vergessen:

- Sprechen Sie nicht in der Öffentlichkeit (z. B. auf einem Podium) über das Unternehmen oder schreiben Sie keine Artikel über Ihre Arbeit bei Warner Bros. Discovery für Fachzeitschriften ohne die vorherige Genehmigung der Unternehmenskommunikation.
- Sprechen Sie nicht „inoffiziell“ mit Journalisten oder Analysten, die Sie um Informationen über das Unternehmen oder unsere Geschäftspartner bitten, ohne die vorherige Genehmigung der Unternehmenskommunikation.

- Vermeiden Sie die Versuchung, Ihren Titel oder Ihre Zugehörigkeit außerhalb Ihrer Arbeit für das Unternehmen zu verwenden, ohne deutlich zu machen, dass die Verwendung nur der Identifizierung dient.

Nutzung sozialer Medien

Soziale Medien sind zu einem wichtigen Teil des täglichen Lebens geworden, sowohl für Privatpersonen als auch für Unternehmen. Wenn Sie eine aktive Präsenz in den sozialen Medien oder im Internet haben, dürfen Sie nicht den Eindruck erwecken, dass Sie im Namen des Unternehmens sprechen. Wenn Sie etwas über das Unternehmen oder über unsere Arbeit veröffentlichen, sollten Sie außerdem darauf achten, dass Sie das geistige Eigentum des Unternehmens oder einer dritten Partei nicht verwenden. Sie sollten die Tatsache, dass Sie ein Mitarbeiter des Unternehmens sind, transparent darstellen und einen Haftungsausschluss einschließen, der klarstellt, dass Ihre Ansichten Ihre eigenen sind und nicht die Sichtweise des Unternehmens darstellen.

Veröffentlichen oder teilen Sie keine nichtöffentlichen Informationen über das Unternehmen, selbst wenn Sie die Absicht haben, „die Dinge richtig zu stellen“. Ihre Veröffentlichungen könnten falsch interpretiert werden, falsche Gerüchte auslösen oder ungenau oder irreführend sein. Kontaktieren Sie stattdessen die Unternehmenskommunikation.

Weitere Informationen finden Sie in der Medien- und Kommunikationspolitik des Unternehmens.

Politische Aktivität

Sie haben das Recht, sich freiwillig am politischen Prozess zu beteiligen, einschließlich persönlicher politischer Beiträge und persönlicher freiwilliger politischer Aktivitäten. Sie müssen jedoch immer deutlich machen, dass Ihre persönlichen Ansichten und Handlungen nicht die des Unternehmens sind, und Sie dürfen ohne entsprechende Genehmigung keine Mittel oder Ressourcen des Unternehmens für politische Zwecke verwenden.

Für einige Mitarbeiter, wie beispielsweise solche, die in der Nachrichtenredaktion tätig sind, gelten Einschränkungen für ihre persönlichen politischen Aktivitäten. Diese Mitarbeiter sollten sich mit der Rechtsabteilung und dem Ethik- und Compliance-Büro beraten, bevor sie sich persönlich politisch engagieren.

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, dass seine persönlichen politischen Aktivitäten mit den Unternehmensrichtlinien und den geltenden Gesetzen übereinstimmen, einschließlich der Beitragsbeschränkungen. Beteiligen Sie sich nicht an politischen Aktivitäten, die den Eindruck erwecken könnten, dass das Unternehmen ein verbotenes Verhalten an den Tag legt.

Achten Sie auf

Interessenvertretung.
Interaktionen mit Regierungsvertretern oder Aufsichtsbehörden, die als Interessenvertretung angesehen werden könnten, müssen im Voraus mit dem Verantwortlichen für Regierungsangelegenheiten in Ihrem Land oder Ihrer Region besprochen und koordiniert werden.

Druck.
Üben Sie keinen Druck auf andere Mitarbeiter aus, für einen politischen Kandidaten, eine Partei oder eine Referendumskampagne zu spenden, sie zu unterstützen oder zu bekämpfen.

Unzulässige Beeinflussung.
Vermeiden Sie auch nur den Anschein, dass Sie politische oder wohltätige Spenden leisten, um sich einen Vorteil zu verschaffen oder zu versuchen, unzulässige Beeinflussung auszuüben.

Interessenkonflikte.
Die Übernahme eines politischen Amtes oder die Durchführung eines Wahlkampfes darf nicht mit Ihren Pflichten gegenüber dem Unternehmen kollidieren oder diesen Anschein erwecken.

Zeit und Ressourcen des Unternehmens.
Persönliche politische Aktivitäten sollten außerhalb der Arbeit stattfinden, und Mitarbeiter dürfen die Ressourcen des Unternehmens (z. B. Gelder, Arbeitszeit, Büromaterial, Einrichtungen oder Räumlichkeiten) nicht für persönliche politische Aktivitäten nutzen.

Was wäre wenn

In meiner Nähe gibt es einige Büros und Cubes, die schon sehr lange leer stehen und in denen sich Flachbildfernseher befinden, die das Unternehmen sicher nicht braucht. Ist es in Ordnung, wenn ich sie nehme? Es gibt eine gemeinnützige Organisation, bei der ich ehrenamtlich arbeite, die sie gebrauchen könnte.

Nein. Das Unternehmen verfügt über einen Prozess zur Entsorgung von alten und/oder ungenutzten Geräten und Möbeln in Übereinstimmung mit den geltenden Steuervorschriften und anderen gesetzlichen Vorgaben. Von Zeit zu Zeit kann es möglich sein, solche Posten mit einem Preisnachlass zu erwerben. In diesem Fall werden alle Mitarbeiter über diese Möglichkeit informiert.

Auf einer Geschäftsreise wurde mir meine Aktentasche aus dem Mietwagen gestohlen, in der sich sowohl mein von der Firma ausgegebener Laptop als auch mein von der Firma ausgegebenes Handy befanden. Was sollte ich tun?

Melden Sie den Diebstahl sofort der IT-Abteilung.

Ich habe gerade eine seltsame E-Mail von jemandem erhalten, den ich nicht kenne, und sie enthält sowohl einen Anhang als auch einen Link. Was sollte ich tun?

Klicken Sie auf die Schaltfläche „Phishing melden“ in der Menüleiste der E-Mail Ihres Unternehmens.

Unternehmensressourcen

Jeder von uns ist auf die Unternehmensressourcen angewiesen, um seine Arbeit zu erledigen, und wir sind persönlich dafür verantwortlich, diese zu sichern und vor Diebstahl, Betrug, Verschwendungen und Missbrauch zu schützen. Diese Ressourcen schließen Geldmittel, Einrichtungen, Ausrüstung, Netzwerke, Informationssysteme (einschließlich E-Mail und Voicemail) und Zubehör ein.

Von der persönlichen Nutzung dieser Ressourcen wird abgeraten, aber wo sie erlaubt ist, sollte sie auf ein Minimum beschränkt werden und keinen negativen Effekt auf die Produktivität und das Arbeitsumfeld haben.

Nicht vergessen

- Verwenden Sie Unternehmensressourcen niemals für Aktivitäten, die unangemessen oder illegal sind.
- Verwenden Sie Ihre Firmenkreditkarte nur für zulässige Zwecke.
- Seien Sie ein guter Verwalter unserer Geräte, Netzwerke und Informationssysteme.
- Verwenden Sie sie nicht, um raubkopierte Inhalte oder Inhalte, die andere als anstößig empfinden könnten, zu erstellen, zu speichern oder zu versenden.
- Geben Sie Passwörter nicht weiter und erlauben Sie anderen Personen, einschließlich Freunden und Familienmitgliedern, sie zu benutzen.
- Seien Sie vorsichtig, wenn Sie auf Hyperlinks klicken oder auf Anfragen von externen oder unbekannten Dritten antworten.
- Lassen Sie Geräte, auf denen Firmendaten gespeichert sind, nicht unbeaufsichtigt und greifen Sie nicht auf sensible Firmendaten zu, wenn Sie eine ungesicherte Verbindung haben.

Mitarbeiter



Harry Potter and The Deathly Hallows Part 1, Warner Bros.



Warner Bros. Discovery unterstützt das Recht seiner Mitarbeiter, sich zu Fragen von öffentlichem Interesse zu äußern oder sich an bestimmten Aktivitäten zu beteiligen, die mit den Bedingungen ihres Arbeitsverhältnisses zusammenhängen. Nichts in diesem Kodex oder in unseren Richtlinien zielt darauf ab, das Recht auf Aktivitäten einzuschränken oder zu beeinträchtigen, die gemäß Abschnitt 7 des US-amerikanischen Arbeitsbeziehungsgesetzes geschützt sind, wie beispielsweise Diskussionen über Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Gesundheitsgefahren und Sicherheitsfragen.

Die Existenz und der Inhalt dieses Verhaltenskodex werden den Aktionären offenbart und sind auf der Website des Unternehmens verfügbar. Die Bestimmungen dieses Kodexes gelten zusätzlich zu den anderen Richtlinien oder Verfahren von Warner Bros. Discovery und ändern, ersetzen oder verdrängen diese nicht.

Warner Bros. Discovery behält sich das Recht vor, diesen Kodex jederzeit zu ändern, wenn dies angemessen erscheint. Die Version auf den internen und externen Websites des Unternehmens sowie auf der Website der Hotline spiegelt immer die neuesten Überarbeitungen und Aktualisierungen wider.

Ethik- und Compliance-Büro
ethics@wbd.com

People und Kultur
employeeconnection@wbd.com

Unternehmenskommunikation
communications@wbd.com

Investorenbetreuung
investor.relations@wbd.com

Innenrevision
internalaudit@wbd.com

Die Wissensbibliothek
wbd.workplace.com/work/knowledge

Die Hotline
wbd.ethicspoint.com
800-398-6395



[adult swim]

