Ipsos Green Book

Unser Verhaltens- und Ethikkodex

2020

GAME CHANGERS

Inhalt

- Unser Verhaltens- und Ethikkodex — Seite 03
- Unsere Überzeugungen — Seite 04
- Unsere Prinzipien — Seite 05
- Unsere Verpflichtungen — Seite 12
- Betrugsprävention und Meldung von Verdachtsfällen — Seite 16

Präambel: Diese deutsche Version des aktuellen Greenbooks findet Anwendung, sofern nicht Gesetze oder andere bestehende Regelungen, insbesondere Betriebsvereinbarungen oder Standesregeln, Vorrang haben.

Unser **Verhaltens- und Ethikkodex**

In diesem Ipsos Green Book werden die von uns verfolgten Prinzipien und Handlungsweisen erläutert, die nicht nur die Befolgung gesetzlicher Vorschriften und höchster Branchenstandards garantieren, sondern auch die Einhaltung unserer eigenen Werte als führendes Marktforschungsunternehmen gewährleisten. Das Green Book illustriert den Verhaltens-, Ethik- und Verfahrenskodex von Ipsos in Form eines praktischen Leitfadens für alle Mitarbeiter*innen. Es wird jeder*m unserer Beschäftigten auf der ganzen Welt beim Eintritt ins Unternehmen ausgehändigt und sollte regelmäßig eingesehen werden.

Das Green Book ist lediglich eine Zusammenfassung unserer Verpflichtungen und versteht sich nicht als erschöpfende Richtlinie zu unseren gesetzlichen, ethischen, sozialen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortlichkeiten. Das Green Book wird durch zwei andere wichtige Dokumente ergänzt, die Dir im ebenfalls globalen Ipsos-Intranet zur Verfügung stehen:

- Die Charta **“Proud to be Ipsos”** gibt einen Überblick über unsere Werte und Leitprinzipien, unsere Geschichte, unsere Expertise und unsere Ambitionen.

- Das **“Ipsos Book of Policies and Procedures”** vervollständigt die in diesem Green Book enthaltenen Informationen durch sämtliche Details zu den Prinzipien und Handlungsweisen, zur Organisation und zu den Systemen von Ipsos, die von all unseren Mitarbeiter*innen und Manager*innen zu befolgen sind – einschließlich unserer CSR-Charta. Es umfasst auch das regelmäßig aktualisierte „Ipsos Organisation Book“ mit detaillierten Angaben dazu, wem welche Aufgaben im Unternehmen obliegen.

Die Führungskräfte jedes Standortes sind für die Förderung und Durchsetzung ethischer Grundsätze sowie für die Wahrung des Ansehens von Ipsos verantwortlich. Hierzu gehört die proaktive Umsetzung dieses Verhaltenskodex in Übereinstimmung mit den Ipsos-Prinzipien sowie den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften in ihrem jeweiligen Land.

Dieser Verhaltenskodex gilt für jede*n Voll- und Teilzeitbeschäftigte*n sowie für jeden externen Berater oder Vertragspartner, der oder die für Ipsos Dienstleistungen erbringt. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir die maßgebliche Einhaltung unserer Prinzipien.

Sollte dieser Verhaltenskodex für Dich als Orientierungshilfe nicht ausreichen, wende Dich bitte an Deine*n Vorgesetzte*n oder an den Bereich Human Resources.

Unser **Verhaltens- und Ethikkodex**

Unsere **Überzeugungen**

Unsere **Prinzipien**

Unsere **Verpflichtungen**

Betrugsprävention und Meldung von **Verdachtsfällen**

Unsere **Überzeugungen**

Unser **Verhaltens- und Ethikkodex**

Unsere **Überzeugungen**

Unsere **Prinzipien**

Unsere **Verpflichtungen**

Betrugsprävention und Meldung von **Verdachtsfällen**

Wir sind der Überzeugung, dass man Mitarbeiter*innen am besten motiviert, indem man ihnen Befugnisse und Verantwortung überträgt. Daher legen wir einen Mindestrahmen in dem unsere Mitarbeiter*innen effizient und flexibel agieren können. Er soll dazu motivieren, Potenziale auszuschöpfen und im besten Interesse der Auftraggeber und des Unternehmens zu handeln. Jede*r Mitarbeiter*in fungiert als Botschafter*in von Ipsos und trägt zur Kultur und zum Ansehen unseres Unternehmens bei, indem er oder sie die Ipsos-Prinzipien befolgt und alle relevanten Gesetze und Vorschriften beachtet.

Von den Ipsos-Manager*innen erwarten wir, dass sie ethisch korrektes Verhalten fördern, bei der Einhaltung von Regeln mit gutem Beispiel vorangehen, angemessene Möglichkeiten schaffen, um den richtigen Umgang mit diesen Regeln zu erreichen, und Probleme bei der Befolgung der Regeln zu erkennen und zu beheben.

Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex bzw. gegen die Prinzipien und Handlungsweisen von Ipsos sowie die zugrunde liegenden Gesetze und gesetzlichen Regelungen kann entsprechende Konsequenzen bis hin zu Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen. Ein Regelverstoß seitens eines Vertragspartners, Beraters oder Lieferanten führt unter Umständen zur Auflösung des Vertragsverhältnisses mit Ipsos. Zu den Fehlverhalten gehören beispielsweise:

- **Verletzung** oder Umgehung der Prinzipien und Handlungsweisen von Ipsos bzw. Verstoß gegen gesetzliche Grundlagen,
- **Veranlassung oder Aufforderung** anderer, gegen die Prinzipien und Handlungsweisen von Ipsos zu verstoßen,
- **Versäumnis einer (sofortigen) Meldung** eines bekannten oder vermuteten Verstoßes gegen relevante Gesetze und Vorschriften gemäß der hier enthaltenen Vorgaben. Eine solche Meldung sollte über das Whistleblowing-System (siehe Seite 17) oder per E-Mail an den Group Internal Audit Director innerhalb von 24 Stunden erfolgen,
- **mangelnde Kooperation** mit Ipsos bei einer internen Untersuchung,
- **Vergeltungsmaßnahmen** gegen eine Kollegin oder einen Kollegen wegen der Meldung eines Fehlverhaltens.

Unsere **Prinzipien**

UN Global **Compact**

Ipsos ist Unterzeichner des UN Global Compact. Somit haben wir uns verpflichtet, im Rahmen unseres Einflussbereichs, eine Reihe von Kernwerten im Hinblick auf Menschenrechte, Arbeitsstandards, Umwelt und Korruptionsbekämpfung zu befolgen, zu fördern und vorzugeben. Im Speziellen heißt dies, dass wir nach den folgenden zehn Prinzipien handeln:

- Wir unterstützen und respektieren den Schutz international proklamierter Menschenrechte.
- Wir stellen sicher, nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt zu sein.
- Wir achten die Koalitionsfreiheit und erkennen das Recht auf Tarifverhandlungen uneingeschränkt an.
- Wir unterstützen die Abschaffung sämtlicher Formen von Zwangsarbeit und Frondiensten.
- Wir unterstützen die Abschaffung von Kinderarbeit.
- Wir unterstützen die Abschaffung von Diskriminierung in Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen.
- Wir handeln umsichtig und nachhaltig in allen Umweltbelangen.
- Wir ergreifen Initiativen zur Förderung erhöhter ökologischer Verantwortung.
- Wir fördern die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.
- Wir bekämpfen Korruption in jedweder Form (einschließlich Erpressung und Bestechung).

Weitere Informationen zum UN Global Compact findest Du unter **http://www.unglobalcompact.org.**

Prinzip der **Chancengleichheit**

Wir sind bestrebt, all unseren Mitarbeiter*innen ein gesundes und ethisches Arbeitsumfeld zu bieten. Wir befolgen die Politik der Gleichbehandlung aller Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen. Wir erwarten von allen Ipsos-Mitarbeiter*innen egal welcher Position, professionell und mit gegenseitigem Respekt miteinander umzugehen; dies gilt auch für den Umgang mit Kunden, Vertragspartnern und der breiten Öffentlichkeit, die von unserer Arbeit betroffen ist.

Wir tolerieren keine Diskriminierung einer Einzelperson gegenüber anderen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe, Rasse, Religion, sexuellen Orientierung, ethnischen oder nationalen Herkunft, Behinderung oder Mitgliedschaft bzw. Nicht-Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einer anderen Vereinigung. Des Weiteren tolerieren wir keine Belästigungen oder anderes beleidigendes Verhalten und Handeln (hierzu gehört jedes Verhalten oder Handeln, das die Leistung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin beeinträchtigt und/oder ein feindseliges, einschüchterndes oder anstößiges Arbeitsumfeld schafft).

Gesundheits- **und Sicherheitsprinzipien**

Wir sehen uns in der Pflicht, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Hierzu gehören auch Maßnahmen zur Förderung des Wohls der Beschäftigten während der Arbeit. Ipsos und die Mitarbeiter*innen sollen für ihre eigene Gesundheit und Sicherheit Sorge tragen und dafür sorgen, dass die Gesundheit und Sicherheit anderer, die eventuell von ihren Handlungen oder Unterlassungen am Arbeitsplatz betroffen sind, ebenfalls gewährleistet ist.

Drogenfreier **Arbeitsplatz**

Illegaler Drogenkonsum und Alkoholmissbrauch während der Arbeit an den Betriebsstandorten von Ipsos ist strengstens untersagt.

Korruptionsbekämpfung

Ipsos verbietet strikt jede Form von Korruption und toleriert keinerlei Verstoß gegen entsprechende Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Korruption, Bestechung und Ähnlichem.

Kein*e Mitarbeiter*in darf weder direkt noch indirekt (auch nicht durch die Ipsos-Abteilung, für die er oder sie arbeitet) Personen außerhalb von Ipsos, Geld oder einen anderen Vorteil anbieten, versprechen oder einräumen, um einen unangemessenen Vorteil zu bekommen oder ein Handeln zu seinen oder ihren Gunsten herbeizuführen.

Zu ungesetzlichen Bezahlungen gehören jedwede Vorteilsgabe (hierin inbegriffen Bargeld, Geschenke, Freiexemplare, Bezahlung unnötiger Reisen und Vergnügungen) sowie „Schmiergelder“. Die Bestechung von Personen, Unternehmen oder Regierungsbeamt*innen ist strengstens untersagt.

Jeder direkte oder indirekte Vorteil, der Ipsos oder Mitarbeiter*innen von Ipsos (oder ihren Familienmitgliedern) seitens Dritter gewährt wird, ist verboten, da dies zu einem Abhängigkeitsverhältnis führen und die Entscheidungsfindung des Empfängers oder der Empfängerin bei der Erfüllung seiner oder ihrer Pflichten beeinflussen kann.

Hiervon ausgenommen sind kleine Geschenke geringfügigen Wertes, die im Rahmen der üblichen Geschäftspraxis als normal angesehen werden, wie gelegentliche Gefälligkeiten, Werbegeschenke oder Einladungen. Der Wert solcher Zuwendungen muss maßvoll sein und in jedem Falle müssen sämtliche gesetzlichen Vorschriften beachtet werden.

Arbeitsvertrag

Alle Ipsos-Mitarbeiter*innen haben einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der unter anderem das Unternehmen Ipsos als ihren Arbeitgeber spezifiziert.

Die Ipsos-Mitarbeiter*innen sind selbstverständlich durch die Gesetzgebung in dem Land geschützt, in dem sie arbeiten. Zudem hat jede*r Ipsos-Mitarbeiter*in das Recht, sich an die oberste Geschäftsführung des Landes zu wenden, wenn er oder sie im Rahmen der normalen Berichtslinie sein oder ihr Anliegen nicht befriedigend behandelt sieht.

Schulung **und Weiterbildung**

Jede*r Mitarbeiter*in erhält interne Schulungen und arbeitsplatzbezogene Weiterbildung in den Belangen, die für die Ausübung seiner oder ihrer speziellen Aufgabe erforderlich sind. Die für Schulung und Weiterbildung aufgewandte Zeit und die entsprechende Dauer variieren in Abhängigkeit von den in den verschiedenen Ländern befolgten Praktiken, dem für die jeweilige Aufgabe erforderlichen Kompetenzniveau und der Erfahrung jeder einzelnen Person.

Im Interesse unserer Mitarbeiter*innen und unseres Unternehmens sehen wir uns in der Pflicht, unsere Talente zu fördern und angemessene Gelegenheiten zu bieten, ihr volles Entwicklungspotenzial auszuschöpfen. Hierzu gehört unter anderem, Mitarbeiter*innen die Möglichkeit einzuräumen, Arbeitserfahrung in einer Ipsos-Niederlassung eines anderen Landes zu sammeln.

In allen Ipsos-Unternehmen wird eine aktive Politik der internen Förderung und Ermöglichung von Wissenstransfer betrieben. Dies ist eine der Hauptverantwortlichkeiten der Ipsos-Führungskräfte (mit Unterstützung durch den Bereich Human Resources).

Beschwerde- **und Disziplinarverfahren**

Jede Ipsos-Niederlassung befolgt die anwendbaren Gesetze ihres jeweiligen Rechtssystems und faire Verfahren beim Umgang mit eventuell anliegenden Disziplinarmaßnahmen, Kündigungen und Beschwerden. Weitere Informationen erhältst Du bei Human Resources.

Nebentätigkeiten

Eine Nebentätigkeit definieren wir als Tätigkeit, bei der ein*e Ipsos-Mitarbeiter*in eine Dienstleistung mit oder ohne Vergütung außerhalb des Ipsos-Arbeitsverhältnisses zur Verfügung stellt. Eine solche Tätigkeit ist nur erlaubt, wenn sie die Arbeit nicht beeinträchtigt, das Leistungsvermögen der betreffenden Person(en) nicht schmälert und keine Interessenkonflikte entstehen. Vergütete Nebentätigkeiten erfordern in jedem Falle die vorherige Genehmigung seitens Ipsos.

Zeiterfassungsbogen

Alle Mitarbeiter*innen und Manager*innen von Ipsos müssen ihre Arbeitszeit sorgfältig und auf wöchentlicher Basis im Ipsos-Zeit-System für die Aufgaben dokumentieren, an denen sie derzeit arbeiten, sowie für sonstige Tätigkeiten, mit denen sie beschäftigt sind (unter Angabe von Abwesenheiten und Urlaubstagen).

Datenschutz **und Privatsphäre**

Bei unserer Geschäftstätigkeit dreht sich alles um die Erfassung und Analyse von Informationen über Einzelpersonen. Ipsos muss auch Informationen über Personen erfassen und verarbeiten, zu denen betriebliche Beziehungen bestehen, zum Beispiel Informationen über unsere Mitarbeiter*innen. Die Einhaltung einschlägiger Datenschutzgesetze und -vorschriften ist daher unerlässlich. Die Ipsos-Datenschutzrichtlinie übernimmt die grundlegenden Prinzipien der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) als Mindeststandard, an den sich die Ipsos-Gruppe, ihre Mitarbeiter*innen und Lieferanten in Bezug auf den Schutz personenbezogener Daten halten müssen. Persönliche Informationen (auch als "persönliche Daten", "personenbezogene Informationen", "PII" - Personally Identifiable Information - usw. bezeichnet) sind vertraulich und unter strikter Einhaltung unserer regionalen gesetzlichen Obliegenheiten und Standesregeln zu behandeln. Sie dürfen ausschließlich für die Zwecke genutzt werden, für die sie erfasst wurden, und ohne entsprechende Genehmigung keinem Dritten mitgeteilt werden.

Weitere Informationen zum Datenschutz und zur Privatsphäre findest Du im globalen Intranet in der „Ipsos Information Security Policy" (Bestandteil des „Ipsos Book of Policies and Procedures"), in der alle schützenswerten sicherheitssensiblen Informationen definiert sind (personenbezogene Informationen, vertrauliche persönliche Informationen, Kundeninformationen und vertrauliche Informationen von Ipsos). Im Zweifelsfalle wende Dich bitte an die Rechtsabteilung der Ipsos Gruppe (Legal Department) oder an den oder die Datenschutzbeauftragte*n.

Mehr zu den Punkten „Vertraulichkeit" und „Geistiges Eigentum von Ipsos" erfährst Du auf den Seiten 9 + 10.

Computer-, E-Mail- und Internet-Richtlinien

Jede*r Mitarbeiter*in ist für die angemessene und den Ipsos-Prinzipien entsprechende Nutzung des Ipsos-Computersystems verantwortlich, wozu uneingeschränkt auch die Nutzung unseres E-Mail-Systems und des Internets gehört. Die Ipsos Computersystem-Richtlinie ist im Ipsos Book of Policies and Procedures" enthalten. Die Mitarbeiter*innen sollten alle Fragen zu dieser Richtlinie an ihre unmittelbaren Vorgesetzten oder an den IT Director ihres Landes richten. Unter anderem sollten sich die Mitarbeiter*innen folgender Umstände bewusst sein:

// Computersicherheit und Vermeidung von externem Betrug

Dies beinhaltet den Schutz des Computers vor externen Risiken wie z. B.:

- Phishing-Angriffe
- Hacking

Siehe Abschnitt ‚Betrugsprävention' auf Seite 16.

// Keine Gewährleistung von Privatsphäre

Je nach Maßgabe der anwendbaren nationalen Gesetzgebung behält sich Ipsos das Recht vor, aus beliebigem Grunde und ohne Genehmigung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin sämtliche Bereiche des eigenen Computersystems zu überwachen, hierin ohne Einschränkung inbegriffen die Prüfung der im eigenen Computersystem erstellten und abgespeicherten Dokumente, die Löschung jedes im eigenen System gespeicherten Materials, die Kontrolle der von den Mitarbeiter*innen besuchten Internetseiten, die Überwachung von Chat und News Groups, die Überprüfung des von Internet-Nutzer*innen heruntergeladenen oder aktualisierten Materials und die Kontrolle der von den Nutzer*innen gesendeten bzw. empfangenen E-Mails. Die Mitarbeiter*innen können nicht damit rechnen, dass irgendetwas, das sie auf dem Computersystem erstellen, speichern, senden oder empfangen, geheim bleibt.

In Deutschland ist so eine Analyse von Daten stark reglementiert und (Stand Oktober 2015) nur in sehr beschränkten Ausnahmefällen zulässig (z. B. bei Straftaten etc.). Diese strengere Regelung kommt deshalb in Deutschland auch zur Geltung und der Passus hier definiert insoweit nur einen international gültigen allgemeinen Rahmen.

// Anzügliches und unangebrachtes Material; illegale Aktivitäten

Ipsos untersagt die Nutzung des Ipsos-Computersystems zur Versendung von Mitteilungen oder Dateien mit rechtswidrigem, pornografischem, missbräuchlichem, beleidigendem oder gotteslästerlichem Inhalt.

// Anwerbungsschriften

Die Mitarbeiter*innen dürfen das Ipsos-Computersystem nicht zum Anwerben für religiöse oder politische Zwecke, kommerzielle Tätigkeiten, Fremdorganisationen oder sonstige Aktivitäten ohne Genehmigung eines Directors nutzen, die nicht der Philosophie und den Überzeugungen von Ipsos entsprechen.

// Urheberrechte und Betriebsgeheimnisse

Das Computersystem von Ipsos darf nicht genutzt werden, um urheberrechtlich geschützte Materialien, Betriebsgeheimnisse, vertrauliche finanzielle Informationen oder ähnliche Materialien zu versenden (hochzuladen), sofern dies nicht geschäftlichen Zwecken dient; in diesem Falle sind die Materialien ausreichend zu sichern und das diesbezügliche Eigentumsrecht zu respektieren. Unlizensierte Software darf nicht auf Ipsos-Rechner geladen werden.

// Speichern von Dokumenten

Die verfügbaren Speicherkapazitäten für Ipsos-Dokumente sowohl auf Papier als auch in elektronischer Form sind begrenzt und teuer. Daher ist die regelmäßige Entsorgung/Löschung von Dokumenten erforderlich. Andererseits bestehen gesetzliche Vorschriften, dass bestimmte Berichte für einen spezifischen Zeitraum aufbewahrt werden müssen. Vor der Entsorgung/Löschung von Dokumenten haben die Mitarbeiter*innen ihre Manager*innen zu konsultieren, um die Wahrscheinlichkeit zu beurteilen, ob die Dokumente noch benötigt werden.

Ist es offensichtlich, dass Dokumente irgendwelcher Art in Verbindung mit einem Gerichtsverfahren oder einer Behördenprüfung benötigt werden, müssen alle möglicherweise relevanten Dokumente aufbewahrt werden und die übliche Entsorgung/Löschung oder Veränderung der Dokumente, die den Gegenstand des Rechtsstreits oder der Prüfung betreffen, ist sofort einzustellen. Ist sich ein*e Mitarbeiter*in nicht sicher, ob in seinen oder ihren Zuständigkeitsbereich fallende Dokumente aufbewahrt werden müssen, weil sie ein Gerichtsverfahren oder eine Prüfung betreffen, sollte er*sie die Rechtsabteilung der Ipsos Gruppe (Legal Department) kontaktieren.

Alle Dokumente im Zusammenhang mit Kundenprojekten und alle anderen Informationen, die sich im Besitz von Ipsos befinden, dürfen nicht ohne Genehmigung eines Directors auf private(n) Computer(n) und Systeme(n) überspielt oder abgelegt werden, sondern müssen unter Nutzung des internen Arbeitsablauf- und Dokumentverwaltungssystems von Ipsos gespeichert werden. Die Mitarbeiter*innen dürfen keine privaten E-Mail-Systeme für Geschäftszwecke nutzen.

// Richtlinien für soziale Medien

Bei der Veröffentlichung von Inhalten in sozialen Medien haben die Mitarbeiter*innen alle relevanten Urheberrechte oder sonstigen geistigen Eigentumsrechte sowie die normalen Grundsätze der zulässigen Computernutzung zu beachten. Dies bedeutet im Einzelnen:

- Ipsos, Kunden oder Namen, Logos oder Markenzeichen dürfen ohne schriftliche Genehmigung der Inhaber*in des entsprechenden Eigentumsrechts nicht namentlich erwähnt oder verwendet werden. Die Mitarbeiter*innen sind vertraglich verpflichtet, Informationen von Kunden und Auskunftspersonen sowie alle Informationen von Dritten vertraulich zu behandeln, mit welchen wir Geheimhaltungsvereinbarungen getroffen haben.
- Bei den Lieferanten verfolgt Ipsos die Politik, weder deren Namen öffentlich zu nutzen, noch diesen zu gestatten, den Namen von Ipsos ohne vorherige schriftliche Zustimmung der Rechtsabteilung (Legal Department) der Ipsos Gruppe zu verwenden.
- Wird die Genehmigung erteilt, Kunden oder Partner zu nennen oder auf diese zu verweisen, müssen die Mitarbeiter*innen sicherstellen, dass die veröffentlichten Informationen redlich und korrekt sind und keine Rückschlüsse zulassen, die dem/n Kunden/Partner/n schaden oder sie bloßstellen könnten.
- Bezieht sich der Inhalt auf Forschungsergebnisse, muss die Veröffentlichung dieses Inhalts mit den Verfahren von Ipsos bei der Veröffentlichung von Umfragen im Einklang stehen.
- Die Mitarbeiter*innen müssen in ihrem sozialen Medienprofil klarstellen, dass ihre Tweets/Posts persönlich sind und nicht die Meinungen und Ansichten von Ipsos wiedergeben. Jeder veröffentlichte Inhalt, der sich mit Ipsos befasst, muss die Position, Strategie oder Meinung von Ipsos korrekt darstellen und sollte nach Möglichkeit vorab von der betreffenden Führungskraft geprüft und genehmigt werden. Die Mitarbeiter*innen sollten vorsichtig im Umgang mit sensiblen Themen sein, die als heikel oder polarisierend verstanden werden könnten (z. B. politische Äußerungen).

Arbeiten in einem **börsennotierten Unternehmen**

Jede*r Mitarbeiter*in muss sich der besonderen Restriktionen im Zusammenhang mit der Tatsache bewusst sein, dass Ipsos ein börsennotiertes Unternehmen ist (für spezifische Details siehe

"Insider Trading Rules and Practices" im „Ipsos Book of Policies and Procedures").

Wenn die Mitarbeiter*innen Informationen über Geschäftstätigkeiten von Ipsos oder Kunden erhalten, die den Preis der Ipsos-Aktie möglicherweise beeinflussen, sind diese Informationen vertraulich zu behandeln und dürfen weder genutzt noch weitergegeben werden. Jede Nutzung solcher Informationen zu eigenen Zwecken der Mitarbeiter*in oder im Interesse Dritter ist strengstens untersagt.

Alle finanziellen Informationen, die nicht unserem Jahresbericht oder Pressemitteilungen (einsehbar auf www.ipsos.com) zu entnehmen sind, sind streng vertraulich. Die Mitarbeiter*innen sind nicht autorisiert, außerhalb von Ipsos über strategische und finanzielle Angelegenheiten von Ipsos zu sprechen. Solltest Du um die Weitergabe von nicht öffentlichen Informationen im Zusammenhang mit einer Angebotsanfrage oder einem anderen Kundenersuchen gebeten werden, musst Du diese Bitte an den CFO Deines Landes weitergeben, der vor der Freigabe solcher Informationen die zwingend erforderliche Konzerngenehmigung einholen wird.

Der Handel mit freien Ipsos-Aktien sollte nicht in den zwei Wochen vor und drei Tagen nach der Verlautbarung des vierteljährlichen Finanzberichts erfolgen. Der Handel mit anderen Ipsos-Wertpapieren sollte nicht in den zwei Wochen vor und drei Tagen nach der Verlautbarung des vierteljährlichen Finanzberichts oder der Veröffentlichung von Informationen über wichtige Ereignisse erfolgen (siehe den Abschnitt Insider Trading im Ipsos-Intranet für den Kalender gesperrter Zeiträume).

Gemeinschaftliches **Arbeiten**

Teamgeist ist bei Ipsos ein zentraler Anspruch an alle Manager*innen und Mitarbeiter*innen. Wir arbeiten zusammen und teilen Informationen, spezialisierungs- und fachübergreifend, proaktiv und zügig.

Die rasche Beantwortung von Anfragen anderer Kolleg*innen oder von Kunden – möglichst innerhalb von 48 Stunden (zumindest mit der Auskunft, wann Du Dich mit einer Antwort melden wirst) – ist ein Muss.

Genehmigungsgrenzen

Bestimmte Tätigkeiten im Namen des Unternehmens bedürfen der Überprüfung und Genehmigung durch Vorgesetzte oder andere Mitglieder des Managements. Dazu gehören zum Beispiel der Abschluss von Kunden- oder Lieferantenverträgen, die Erteilung finanzieller Konzessionen an Kunden, Immobiliengeschäfte, die Unterzeichnung von Arbeitsverträgen und personalbezogener Zusagen, die Beauftragung unabhängiger Vertragspartner oder die Zustimmung gegenüber Dritten zur Nutzung des Namens, Logos oder Markenzeichens von Ipsos.

Nur Mitarbeiter*innen mit expliziter Zeichnungsbefugnis können einen für das Unternehmen verbindlichen Rechtsvertrag abschließen; hierzu gehören u. a. Geheimhaltungsvereinbarungen, Leistungsbeschreibungen oder Antworten auf Angebotsanfragen (siehe die „Approval Limit Guidelines" im „Ipsos Book of Policies and Procedures" sowie die spezifische Befugnisübertragung in Deinem Land - im Intranet Deutschland unter Finance&Accounting).

Unsere **Verpflichtungen**

Unser **Verhaltens- und Ethikkodex**

Unsere **Überzeugungen**

Unsere **Prinzipien**

Unsere **Verpflichtungen**

Betrugsprävention und Meldung von **Verdachtsfällen**

Unsere Mission ist es, unseren Kunden Informationen über Märkte, Verbraucher*innen, Marken und die Gesellschaft nach dem Prinzip der „4S“ zu liefern: Sicherheit, Simplizität, Schnelligkeit und Substanz (Im Original: Security, Simplicity, Speed and Substance).

Befolgung des ESOMAR-**Kodex für Markt- und Sozialforschung**

Wir nehmen unsere professionelle Verantwortung sehr ernst. Bei der Ausübung unserer marktforscherischen Geschäftstätigkeit folgen wir den Bestimmungen und dem Geist des ESOMAR-Kodex für Markt- und Sozialforschung (ESOMAR-Code). Das Ipsos-Management hat eine Vereinbarung unterzeichnet, sich gemäß dem ESOMAR-Kodex zu verpflichten, der der Allgemeinheit, den Kunden und den Forschungsinstituten Sicherheit bietet. Sofern es zusätzliche nationale Anforderungen zu beachten gilt, haben diese bei der Durchführung von Forschung in dem spezifischen Land Vorrang wie z. B. die DSGVO der Europäischen Union (für weitere Details siehe die Website http://www.esomar.org).

Unsere Verantwortung für den Schutz der Daten unserer Befragten hat für Ipsos oberste Priorität. Aus diesem Grund haben wir haben wir globale Datenschutzbeauftragte und Ansprechpartner*innen in allen Ländern benannt. Weitere Informationen auf Seite 8.

Integrität in Bezug auf Kunden, Lieferanten, **Befragte und andere Vertragspartner**

Wir sind auch dazu verpflichtet, unsere Kunden, Lieferanten, Wettbewerber und alle sonstigen Interessenvertreter fair zu behandeln. Die Geschäftstätigkeit von Ipsos basiert im Wesentlichen auf der Integrität der Datenerfassung, der Arbeit, der Produkte und der Dienstleistungen, die wir unseren Kunden verkaufen.

Vertraulichkeit

Die Einhaltung von Geheimhaltungsverpflichtungen gegenüber Kunden und Dritten ist von fundamentaler Bedeutung. Die Mitarbeiter*innen haben möglicherweise Zugang zu vertraulichen Informationen in Bezug auf Ipsos, unsere Kunden, Lieferanten, Befragte oder andere Interessenvertreter („Confidential Information“). Jede*r Mitarbeiter*in ist verpflichtet, solche Informationen mit derselben Sorgfalt vertraulich zu behandeln, wie wir innerhalb der Ipsos-Organisation mit unseren eigenen vertraulichen Informationen verfahren.

Vertrauliche Informationen sind sicher zu speichern und dürfen nur den Personen offenbart werden, die diese aus geschäftlichen Gründen kennen müssen.

In bestimmten Situationen verpflichten Kunden Ipsos dazu, vertrauliche Informationen getrennt zu behandeln; dies erfordert eine Zusammenarbeit mit der IT, um die Einhaltung solcher vertraglichen Verpflichtungen zu gewährleisten.

Mitarbeiter*innen dürfen außerhalb der Arbeit nicht über vertrauliche Informationen sprechen und sind nicht autorisiert, die Ergebnisse ihrer Arbeit ohne Genehmigung mitzuteilen. Mitarbeiter*innen sind nicht befugt, sich Zugang zu vertraulichen Informationen über Kunden oder Projekte zu verschaffen mit/an welchen sie nicht arbeiten, und sollten vertrauliche Informationen auch nicht mit Ipsos-Mitarbeiter*innen besprechen, die nicht mit Angelegenheiten für denselben Kunden befasst sind. Sie dürfen sich keinen Zugang zu vertraulichen Informationen verschaffen, sofern dies nicht einem spezifischen Geschäftszweck dient.

Jede Offenlegung vertraulicher Informationen gegenüber Dritten (Kunden, Lieferanten oder anderen) ist unzulässig, sofern die Partei, vor der die Information offengelegt wird, nicht eine Geheimhaltungsvereinbarung unterzeichnet. Formulare für Geheimhaltungsvereinbarungen, die Dritten bereitgestellt werden können, sind im Intranet unter Finance/Accounting erhältlich oder in der Rechtsabteilung der Ipsos Gruppe (Legal Department). Sollte ein Dritter eine eigene Mustervorlage für Geheimhaltungsvereinbarungen verwenden oder Kommentare in das Ipsos-Formular NDA einfügen, ist dieses von der Rechtsabteilung der Ipsos Gruppe (Legal Department) zu prüfen, die dann die Verhandlungen führt, um die Vereinbarung endgültig festzulegen und den Unterzeichnungsprozess zu koordinieren.

Geistiges Eigentum von **Ipsos**

Ipsos liefert seinen Kunden professionelle Dienstleistungen auf der Basis des eigenen großen Pools an geistigem Eigentum, das im Laufe der Zeit gesammelt wurde. Geistiges Eigentum umfasst, ist jedoch nicht beschränkt auf, alle derzeitigen und künftigen Eigentumsrechte, Lizenzen, Titel und Rechtsansprüche in Bezug auf jedwedes geistiges Eigentumsrecht einschließlich industrieller Eigentumsrechte (eingetragene oder nicht eingetragene Markenzeichen), Rechte an der Erfindung, Dienstleistungsmarken, Patente, Urheberrechte, Designrechte, eingetragene Datenbankrechte, Designs und Know-how, Algorithmen, APIs, Datenbanken, Diagramme, Formeln, Erfindungen (patentierbar oder nicht), Konfigurationen und Architekturen, Verfahren und Arbeitsabläufe, geschützte Informationen, Protokolle, Spezifikationen, Softwarecodes, Programmiersprachen und Coderechte (in jeder Form, auch Quellcode, ausführbarer Code und Objektcode), Unterprogramme, Techniken, Benutzerschnittstellen, Webadressen (in konkreter Form ausgeführt oder nicht und einschließlich aller greifbaren Verkörperungen derselben wie Bedienungshandbücher, Prototypen, Notizbücher, Muster, Studien und Zusammenfassungen), Kundenangebote, Produkte, Fragebögen, Layouts und Gestaltung von Berichten und Portalen.

Alle Mitarbeiter*innen sind verpflichtet zu gewährleisten, dass das geistige Eigentum von Ipsos geschützt ist und ohne Geheimhaltungsvereinbarungen, in denen das geistige Eigentum genau bezeichnet ist, nicht offengelegt wird.

Laut Vertrag hält Ipsos alle Rechte an dem geistigen Eigentum, das von den eigenen Mitarbeiter*innen und Vertragspartnern im Zusammenhang mit der Tätigkeit für Ipsos entwickelt wurde, gleichgültig, ob dieses während oder außerhalb der normalen Arbeitszeit und am Betriebsstandort oder nicht entwickelt wurde.

Kartellrecht

Ipsos akzeptiert keinen Verstoß gegen das Kartellrecht sowie die Wettbewerbsgesetze und -vorschriften. Kartell- und Wettbewerbsgesetze werden von einer nationalen oder regionalen Regierung oder Behörde erlassen und sind von nationaler, regionaler und/oder globaler Reichweite. Sie definieren akzeptables Wettbewerbsverhalten in einem bestimmten Gebiet und dienen dazu, den fairen Wettbewerb zu fördern.

Trennung von Privat- **und Geschäftsausgaben**

Privat- und Geschäftsausgaben sind strikt voneinander zu trennen. Privatausgaben dürfen nicht über Ipsos-Konten abgerechnet werden (es sei denn, diese werden ordnungsgemäß genehmigt und unverzüglich erstattet). Die Erstattungsfähigkeit erfordert, dass der Umfang und der Zeitpunkt der Ausgaben im Zusammenhang mit der Funktion des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin bei Ipsos steht. Die Erstattung von Ausgaben unterliegt der vorherigen Genehmigung des oder der Vorgesetzten und sollte der für Dich geltenden und auf Deiner lokalen Intranet-Seite einsehbaren Reiserichtlinie (Travel Policy) entsprechen, die auf die Konzernrichtlinien abgestimmt ist.

Die Ressourcen und das Vermögen von Ipsos oder Ipsos-Aktionären dürfen nicht für private Zwecke genutzt werden.

Das Unternehmen behält sich das Recht vor, die dem Unternehmen geschuldeten Ausgaben von Deinem Gehalt abzuziehen.

Interessenskonflikt

Persönliche und private Interessen dürfen sich nicht auf geschäftliche Beziehungen oder Entscheidungen auswirken. Sie haben ausschließlich auf geschäftlichen und ethischen Überlegungen zu basieren. Verträge sind stets auf der Grundlage objektiver Grundsätze abzuschließen. Dies gilt auch für die Auswahl und Beurteilung von Mitarbeiter*innen.

Informationen, von denen die Mitarbeiter*innen im Zusammenhang mit ihren beruflichen Aufgaben Kenntnis erlangen, dürfen weder zu eigenen Zwecken noch im Interesse Dritter genutzt werden.

Ein Interessenkonflikt besteht immer dann, wenn Mitarbeiter*innen persönliche Beziehungen (familiärer oder freundschaftlicher Art) zu Geschäftspartnern von Ipsos unterhalten oder mit diesen finanziell verbunden sind oder wenn diese in Geschäftsbereichen aktiv sind, in denen auch Ipsos agiert. Zu solchen Tätigkeiten gehört auch jede Form der Kapitalbeteiligung.

Im Falle eines potenziellen Interessenkonflikts ist eine zwingend vorgeschriebene Genehmigung seitens Ipsos unter Hinzuziehung der Rechtsabteilung der Ipsos Gruppe (Legal Department) einzuholen.

Korrektheit der Projekt- **und Finanzberichte**

Ipsos setzt eine angemessene, fristgerechte, vollständige und korrekte Erfassung und Berichtführung im Hinblick auf projektbezogene und finanzielle Informationen voraus. Sämtliche Belegdokumente müssen aufbewahrt und vorgelegt werden und den diesbezüglichen Normen, den entsprechenden Regionalgesetzen und den allgemein anerkannten Buchhaltungsgrundsätzen entsprechen.

Führungskräfte und Bereichsmanager*innen sind verpflichtet zu gewährleisten, dass alle finanziellen Informationen zu Angeboten und Projekten korrekt und vollständig dokumentiert und ständig aktualisiert werden.

Politische Spenden **und Regierungsbeziehungen**

Angesichts der Natur der Geschäftstätigkeit von Ipsos (d.h. Markt- und Meinungsforschung) ist es wichtig, dass Ipsos stets eine neutrale unparteiische Position wahrt. Geldspenden an politische Parteien, Politiker*innen oder verbundene Institutionen im Namen von Ipsos sind ohne vorherige Genehmigung des globalen Board of Directors unzulässig.

Unser **Verhaltens- und Ethikkodex**

Unsere **Überzeugungen**

Unsere **Prinzipien**

Unsere **Verpflichtungen**

Betrugsprävention und Meldung von **Verdachtsfällen**

Betrugsprävention

Betrug ist definiert als jedwede täuschende Handlung, böswillige Intrige oder vorsätzliche Verfälschung von Bilanzen oder anderen Berichten seitens einer Person innerhalb oder außerhalb der Organisation, die dazu dient, die Veruntreuung von Geldern zu verschleiern oder herbeizuführen oder einen anderen unzulässigen Vorteil zu erlangen.

Betrugsfälle können intern (z. B. durch eine*n Mitarbeiter*in) oder extern (i. d. R. auf elektronischem Wege, wie etwa per E-Mail oder E-Mail-Anhang) erfolgen, um finanzielle und andere sensible Daten zu stehlen, die Ipsos und unseren Kunden gehören, und/oder um uns in betrügerischer Absicht zu Zahlungen zu veranlassen, indem man sich als Lieferant und/oder Ipsos-Mitarbeiter*in ausgibt.

Ziel der Betrugsprävention ist, jede*n Mitarbeiter*in der Gruppe auf die Risiken, die durchzuführenden Kontrollen und die zu ergreifenden Maßnahmen hinzuweisen, falls ein Betrugsfall im eigenen Verantwortungsbereich festgestellt wird. Dies gilt für jeden Fall von Betrug oder mutmaßlichem Betrug, Diebstahl, Verschwendung oder Missbrauch, in den ein*e Mitarbeiter*in (einschließlich des Managements), Berater, Lieferant oder Vertragspartner involviert ist.

Ein Schlüsselelement ist die Prävention. Zu den Maßnahmen, die ergriffen werden können, um die Möglichkeit eines Betrugs oder Diebstahls zu reduzieren, gehören: Einschätzung der Gefährdung, Einführung adäquater interner Kontrollen, Aufteilung von Pflichten, regelmäßige Überprüfungen durch das Management usw.

Manager*innen und Mitarbeiter*innen müssen die Sicherheit des Ipsos-Vermögens innerhalb ihres Verantwortungsbereichs gewährleisten und sollten aufmerksam auf jedes Warnsignal reagieren, das auf einen möglichen Betrug hinweisen könnte. Hierzu gehören ungewöhnliches Verhalten des Mitarbeiters oder der Mitarbeiter*in, fehlende Unterlagen oder eine enge persönliche Beziehung zu Vertragspartnern/Lieferanten usw.

Um externen Betrug zu vermeiden, empfiehlt unser Informationssicherheitspersonal allen Mitarbeiter*innen, die folgenden Vorsichtsmaßnahmen zu ergreifen, um das Risiko eines Sicherheitsverstoßes zu mindern: Klicke nicht auf Links oder öffne keine Anhänge, die von fremden E-Mail-Adressen stammen und sende solche E-Mails sofort als Anhang an das globale Sicherheitsteam (leite solche E-Mails unter keinen Umständen weiter). Wenn Du eine ungewöhnliche Anfrage von jemandem erhältst, der oder die angeblich für Ipsos arbeitet, schaue Dir die E-Mail-Adresse bitte genau an und vergewissere Dich

mit einem Telefonanruf, dass es sich um eine legitime Anfrage handelt. Beachte außerdem, dass als zusätzliche Sicherheitsmaßnahme ein Warnbanner am oberen Rand jeder externen E-Mail angezeigt wird, der sie als extern kennzeichnet.

Für zusätzliche Informationen steht Dir die Schulung „Information Security User Awareness“ zur Verfügung, die Du in der jeweils aktuellsten Version im Ipsos Trainings Center findest.

Alle Mitarbeiter*innen sind dazu verpflichtet, ihre Ipsos-Zugangsdaten sicher aufzubewahren und vertraulich zu halten (d. h., dass individuell gewählte Passwörter von Zeit zu Zeit aktualisiert werden müssen und dass der Zugriff auf das Ipsos-Netzwerk und -System streng eingeschränkt ist).

Wer einen Betrug vermutet, sollte den Vorfall zunächst dem oder der Vorgesetzten melden, die ihrerseits innerhalb von 24 Stunden den CFO der Ipsos Gruppe sowie den/die Leiter*in der Innenrevision (Director Internal Audit) informieren. Ist dies aus irgendeinem Grunde nicht möglich oder sollte es unangebracht sein, dieses Verfahren zu befolgen, oder sollte sich der oder die Hinweisgeber*in hierbei unbehaglich fühlen (wenn die Betrugsmeldung beispielsweise eigene Vorgesetzte oder Bereichsleiter*innen betrifft), sollte der Betrug über das unten beschriebene Whistleblowing-System gemeldet werden.

Ein Betrugsreaktionsplan soll gewährleisten, dass Maßnahmen schnell und effektiv ergriffen werden, um Geldverluste zu vermeiden, nachteilige Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit zu minimieren und Betrug zukünftig zu verhindern. Die Richtlinie zur Betrugsbekämpfung ist im „Ipsos Book of Policies and Procedures“ enthalten.

Meldung eines Verdachtsfalles über das **Whistleblowing-System**

Um sicherzustellen, dass wir die Normen dieses Verhaltens- und Ethikkodex und die Richtlinie zur Betrugsbekämpfung erfüllen, ist jede*r Mitarbeiter*in verpflichtet, Verstöße zu melden.

Ipsos hat ein externes Alarmsystem eingerichtet, das von einer unabhängigen Agentur betrieben wird und jedem oder jeder Mitarbeiter*in ermöglicht, ethische Belange, Risiken oder Verhaltensweisen zu melden, die der Geschäftstätigkeit von Ipsos ernsthaft schaden können oder die betrügerischer Natur sind (siehe hierzu den Abschnitt Ipsos Whistleblowing im Ipsos Global Intranet sowie die BV Hinweismanagement).

Dieses System ermöglicht es den Mitarbeiter*innen, die Organisation über Fakten zu informieren, die eventuell gegen anwendbare Konzernvorschriften bzw. regionale Gesetze oder Bestimmungen verstoßen. Hierzu gehören Betrug, Bestechung, Korruption, wettbewerbswidrige Praktiken, fragwürdige Buchungsverfahren, grobe Verstöße gegen die Gesundheits-, Sicherheits- oder Umweltvorschriften, ethisches Fehlverhalten oder illegale Machenschaften. Der oder die Hinweisgeber*in kann sich dafür entscheiden, anonym zu bleiben.

Dieses System bietet eine Alternative zur Meldung von Verdachtsfällen, die jemand vielleicht ungern über die traditionellen Berichtskanäle (direkte Vorgesetzte, lokales Management, Human Resources oder Betriebsrat) anzeigen möchte. Die Nutzung der externen Agentur ist kein Ersatz für die Notwendigkeit, illegale Vorfälle den öffentlichen Behörden zu melden.

Was sollte gemeldet werden?

Bericht ist zu erstatten über:

- wettbewerbswidrige Praktiken
- Verstöße gegen die Unternehmenspolitik
- gesundheits- und sicherheitsgefährdende Praktiken
- Verstöße gegen die Vertraulichkeitsprinzipien
- Interessenkonflikte
- Korruption
- Amtsmissbrauch
- Betrug
- Geldwäsche
- Partner oder Dritte betreffende Vorfälle
- Datenschutzverstöße
- Vandalismus und Sachbeschädigung

Dieses Tool dient nicht dazu, Personalprobleme zu melden; diese sollten dem oder der Vorgesetzten oder Human Resources (lokal und/oder der Ipsos-Gruppe) mitgeteilt werden.

Vorgehensweise

Es gibt vier Methoden, dem unabhängigen Unternehmen einen Verdachtsfall zu melden: Telefon, sicheres Web Reporting, dedizierte E-Mail und Post.

- Per Telefon: Nutzung der im Ipsos-Intranet angezeigten gebührenfreien Nummern
- Per Web Reporting: www.expolink.co.uk
- Per dedizierter E-Mail: ialert@expolink.co.uk
- Per Post: 1, Greenways Business Park, Bellinger Close, Chippenham, SN15 1BN, UK.

Wer hat Zugang zu den gelieferten Informationen? **Welche Ergebnisse werden weitergegeben?**

Gemeldete Fälle werden an die Revisionsabteilung (Group Audit Department) der Ipsos Gruppe anonym weitergegeben, sofern der oder die Mitarbeiter*in es nicht anders wünscht.

Das System ist so strukturiert, dass eine organisierte Überprüfung der auf vertraulicher Basis erfassten Daten erfolgen kann, damit Ipsos über die Maßnahmen entscheiden kann, die in dem betreffenden Fall zu ergreifen sind. Eine durchgängige und effiziente Nachbereitung des Meldeberichts erfolgt in jedem Falle und wird dem Revisionsausschuss (Audit Committee) und jeder anderen zuständigen Person übermittelt. Sofern die Anzeige nicht anonym erfolgte oder unangemessen war, wird der oder die Hinweisgeber*in über den Status des Berichts und alle ergriffenen Abhilfemaßnahmen informiert.

Ipsos Deutschland
Hauptsitz: Hamburg
Standorte: Mölln, Berlin, Frankfurt, Nürnberg, München
www.ipsos.de

GAME CHANGERS