



# Code of Conduct

Der RTL Group Verhaltenskodex



# Inhalt

1.0	Vorwort	4	2.4	Inhalte, Informationen und Finanzen	26
2.0	Prinzipien	6	2.4.1	Unabhängige Berichterstattung und Inhalteverantwortung	27
2.1	Grundsätzliche Anforderungen	8	2.4.2	Schutz geistigen Eigentums	28
2.1.1	Einhaltung geltenden Rechts	9	2.4.3	Datenschutz	29
2.1.2	Offene Aussprache	10	2.4.4	Finanzielle Integrität	31
2.1.3	Gegenseitiger Respekt und Vertrauen	11	2.4.5	Insiderhandel	32
2.1.4	Interessenkonflikte	12	2.4.6	Angaben über Produkte und Dienstleistungen	33
2.1.5	Schutz des Unternehmensvermögens	13	2.4.7	Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen	34
2.2	Verantwortung	14	2.4.8	Vertraulichkeit und Kommunikation	35
2.2.1	Menschenrechte	15	3.0	Leitfaden zur Entscheidungsfindung	36
2.2.2	Gerechtes und gesundes Arbeitsumfeld	16	4.0	Bedenken ansprechen und Verstöße melden	40
2.2.3	Umwelt- und Klimaschutz	17	4.1	Kontaktpersonen in Ihrem lokalen Arbeitsumfeld	44
2.3	Geschäftspartner und Dritte	18	4.2	Kontaktpersonen im RTL Group Corporate Center	45
2.3.1	Beziehungen zu Geschäftspartnern	19	4.3	Kommunikationssystem (Speakup-System)	46
2.3.2	Schutz vor Korruption und Bestechung	21	4.4	Ombudsperson	47
2.3.3	Fairer Wettbewerb	22	4.5	Meldepflicht für wesentliche Compliance-Verstöße	48
2.3.4	Umgang mit politischen Institutionen und Behörden	23	5.0	Weitere Informationen	50
2.3.5	Produktsicherheit	24		Impressum	52

# 1.0 Vorwort



**Thomas Rabe**  
Chief Executive Officer der  
RTL Group und CEO und  
Vorstandsvorsitzender der  
Bertelsmann Management SE



**Elmar Heggen**  
Chief Operating Officer und  
Deputy Chief Executive  
Officer der RTL Group



**Björn Bauer**  
Chief Financial Officer der  
RTL Group

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unternehmerische Verantwortung und Integrität sind feste Bestandteile der RTL Group-Unternehmenskultur. Es ist unser Anspruch, unter Einhaltung aller internen und externen Regeln geschäftlich erfolgreich zu sein.

Für uns als Executive Committee hat Compliance höchste Priorität. Wir sind dabei auf Ihre Unterstützung angewiesen. Nur miteinander können wir eine umfassende Compliance gewährleisten. Wir sind uns dabei unserer Vorbildfunktion als Mitglieder des Executive Committee bewusst.

Gegenseitiger Respekt und Vertrauen bestimmen das Verhältnis zwischen unseren Mitarbeitenden und zu unseren Geschäftspartnern. Wir dulden keine Gesetzesverstöße und tolerieren weder Belästigung noch Diskriminierung.

Dieser Code of Conduct enthält eine Reihe von Standards für unser unternehmerisches Handeln, einen Leitfaden für das Treffen schwieriger Entscheidungen und eine Übersicht

der Kontaktpersonen, die für Fragen und Bedenken zur Verfügung stehen. Wir alle bei RTL Group – Board of Directors, Executive Committee, Mitarbeitende auf allen Ebenen – sind verpflichtet, die in diesem Code festgelegten Grundsätze einzuhalten.

Bei RTL Group legen wir großen Wert auf unternehmerische Freiheit und vertrauen unseren Mitarbeitenden, mit dieser Freiheit verantwortungsvoll umzugehen. Problematische Sachverhalte offen anzusprechen ist ausdrücklich erwünscht. Es ist Aufgabe aller Führungskräfte, offen zu sein für Gespräche über Unternehmenspraktiken, das Arbeitsumfeld, ihr eigenes Verhalten oder das Verhalten anderer Mitarbeitenden.

Wenn Sie ein Problem haben oder einen Missstand bemerken, dann gibt es immer eine Person, die Ihnen helfen kann – vor Ort oder über alternative Kanäle, die in diesem Code of Conduct beschrieben werden.

Wir danken Ihnen, dass Sie durch Ihr persönliches Verhalten Ihren Beitrag zur Compliance-Kultur bei RTL Group leisten.

Das RTL Group Executive Committee

R T L

# 2.0 Prinzipien



# 2.1

# Grundsätzliche Anforderungen

## 2.1.1

### Einhaltung geltenden Rechts

Wir halten uns an geltendes Recht auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.

- Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich. Nur so kann unser Geschäftserfolg weltweit gesichert werden. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann sowohl für das Unternehmen als auch für Mitarbeitende schwerwiegende Folgen nach sich ziehen wie strafrechtliche Ahndung, arbeitsrechtliche Konsequenzen, Schadensersatz oder Rufschädigung.
- Wir gehen allen Hinweisen auf Verstöße nach. Verstöße werden abgestellt und angemessene Konsequenzen gezogen.
- Insbesondere Führungskräfte (Personen mit Budget- oder Personalverantwortung) sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind.
- In einzelnen Ländern, Geschäftsfeldern oder Märkten bzw. gegenüber Geschäftspartnern können strengere Vorschriften bestehen als jene, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben sind. In solchen Fällen sind grundsätzlich die strikteren Vorschriften anzuwenden.
- Bestehen Zweifel an der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, muss die jeweils zuständige Rechtsabteilung zurate gezogen werden bzw. eine der Personen, die unter Ziffer 4 („Bedenken ansprechen und Verstöße melden“) in diesem Code of Conduct aufgeführt sind.

## 2.1.2 Offene Aussprache

Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien anzusprechen. Personen, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren.

- Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Wir ermutigen zu freiem und kritischem Denken und legen Wert auf ein offenes Klima, in dem sich Mitarbeitende bedenkenlos auch mit kritischen Sachverhalten an ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Führungskräfte ermutigen zur offenen Aussprache, stehen ihren Mitarbeitenden zur Seite und gehen geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach.
- Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitenden, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, werden nicht geduldet. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass die Person überzeugt ist, dass die Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.
- Meldungen entgegen besserem Wissen und mit dem Ziel, eine andere Person vorsätzlich falsch zu beschuldigen, stellen hingegen einen Compliance-Verstoß mit entsprechenden Konsequenzen dar.
- Haben Mitarbeitende Vorbehalte, ihr Anliegen mit einer Kontaktperson im lokalen Umfeld zu besprechen, oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie sich jederzeit an eine der Personen wenden, die unter Ziffer 4 („Bedenken ansprechen und Verstöße melden“) in diesem Verhaltenskodex genannt werden.

## 2.1.3 Gegenseitiger Respekt und Vertrauen

Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um und tolerieren weder Belästigung noch Diskriminierung.

- Jede Person hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir bekennen uns zu Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit und stehen für ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist und in dem alle wertgeschätzt werden. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Rassismus, Mobbing, Machtmissbrauch, Einschüchterung oder Bedrohung und andere Formen von Belästigung werden nicht toleriert.
- Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und Identität, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, der Religion, der Weltanschauung oder aufgrund von Behinderungen oder aus anderen unter ein Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.



## 2.1.4

### Interessenkonflikte

Wir legen mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte offen und lösen diese schnellstmöglich.

- Im Arbeitsalltag können wir vor geschäftliche Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen. Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden.
- Mitarbeitende, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung davon rasch in Kenntnis zu setzen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.



Mehr dazu in der RTL Group Anti-corruption and Integrity policy



## 2.1.5

### Schutz des Unternehmensvermögens

Wir gehen verantwortungsvoll mit Unternehmenseigentum und anderen Vermögenswerten des Unternehmens um.

- Wir gehen verantwortungsbewusst mit Unternehmensvermögen jeder Art um, z. B. mit Produkten, Arbeitsmitteln, IT-Ausstattung oder geistigem Eigentum.
- Unternehmensvermögen wird für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind.
- Jede Form des Betrugs, der Untreue, des Diebstahls, der Unterschlagung und der Steuerhinterziehung ist verboten, unabhängig davon, ob dadurch Unternehmensvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird.

# 2.2

# Verant-

# wortung

## 2.2.1

### Menschenrechte

Wir bekennen uns zu den Grundsätzen der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und des Global Compact der Vereinten Nationen. Wir erwarten, dass auch unsere Lieferanten und Geschäftspartner diese Werte teilen und sich zu deren Einhaltung verpflichten.

- Wir achten die Menschenrechte, Persönlichkeitsrechte und Würde unserer Mitarbeitenden und aller Dritter.
- Wir achten die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Bestimmungen.
- Zwangsarbeit, Kinderarbeit, alle Formen moderner Sklaverei und Menschenhandel sowie jede Form der Ausbeutung sind bei RTL Group verboten und wir achten auf eine strikte Einhaltung entsprechender Gesetze.

## 2.2.2

### Gerechtes und gesundes Arbeitsumfeld

Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen sowie von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

- Wir halten uns an die Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre.
- Wir halten die Gesetze und Regeln zur Arbeitssicherheit und zur Gesundheit am Arbeitsplatz ein und sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeitenden.
- Unsere Vergütungssysteme sind konsistent und transparent. Sie gewährleisten eine markt-, funktions- und leistungsgerechte Entlohnung unter Berücksichtigung geschäftsspezifischer Eigenheiten.

## 2.2.3

### Umwelt- und Klimaschutz

Der Schutz der Umwelt und des Klimas bildet einen wesentlichen Teil unserer unternehmerischen Verantwortung.

- Wir halten uns an alle geltenden Umweltvorschriften sowie an interne Umweltleitlinien, wie zum Beispiel zum Klimaschutz und zur Papierbeschaffung.
- Wir beschaffen und nutzen Ressourcen wie Energie und Wasser verantwortungsvoll.
- Wir streben an, die Ressourcen- und Energieeffizienz bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen zu steigern, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und bis 2030 Klimaneutralität zu erreichen.

Klimaneutral  
2030



# 2.3

## Geschäfts- partner und Dritte

### 2.3.1

#### Beziehungen zu Geschäftspartnern

Wir handeln integer in unseren Geschäftsbeziehungen zu anderen und erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an Recht und Gesetz halten.

- Unsere Geschäftspartner (z. B. Kunden, Lieferanten, Vertreter und Beratungsunternehmen) erwarten, dass sie sich auf RTL Group als rechtskonform handelnden Geschäftspartner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind.
- Wir prüfen sorgfältig die Identität und Integrität potenzieller Geschäftspartner. Wenn hierbei oder im Rahmen der späteren Zusammenarbeit ersichtlich wird, dass der Geschäftspartner unangemessen oder illegal handelt, holen wir unverzüglich den Rat der Compliance-Abteilung ein.
- Wir treffen unsere Einkaufsentscheidungen fair und integer anhand objektiver Kriterien wie Qualität, Preis, Service, Zuverlässigkeit, Verfügbarkeit, technische Leistung, Vertragserfüllung, Ressourcen- und Energieeffizienz sowie Umweltverträglichkeit.
- Durch angemessene Maßnahmen stellen wir sicher, dass durch Transaktionen mit Dritten nicht gegen geltende Wirtschaftsembargos, Sanktionslisten oder Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle oder zur Bekämpfung der Terrorisfinanzierung verstoßen wird.
- Wir kommen unseren Verpflichtungen zur Prävention von Geldwäsche nach und minimieren durch sorgfältige Prüfungen von Dritten das allgemeine Geldwäscherisiko.



Mehr dazu in der RTL Group Policy on Foreign Trade Law Compliance.

## 2.3.2

### Schutz vor Korruption und Bestechung

Wir verurteilen jede Form von Korruption und Bestechung.

- Wir tolerieren keine Form von Bestechung und Bestechlichkeit, sei es von Amtsträgern oder im Umgang mit Geschäftspartnern.
- Zuwendungen in der Form von Einladungen oder Geschenken sind nach bestimmten Maßgaben zulässig, wenn sie im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen stehen oder dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren.
- Solche Zuwendungen dürfen nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht eine Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil darstellen. Die Zuwendung darf keinen unangemessen hohen Wert haben und weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den normalen Lebensstandard der empfangenden Person unverhältnismäßig überschreiten. Bei der Annahme oder Vergabe von Geschenken oder Einladungen müssen die internen Regelungen, insbesondere die Genehmigungsvorgaben, befolgt werden.
- Sowohl Spenden als auch Sponsoring-Aktivitäten sind grundsätzlich erlaubt, dürfen jedoch nicht dazu genutzt werden, widerrechtlich geschäftliche Vorteile zu erlangen. Wir unterlassen jegliche Art der Verschleierung von Zuwendungen, die Korruptionsrisiken begründen könnte.



Mehr dazu in der RTL Group Anticorruption & Integrity policy und den RTL Group Guidelines on Donations, Sponsoring & Memberships.

## 2.3.3 Fairer Wettbewerb

Wir bekennen uns zum Prinzip des fairen Wettbewerbs. Wir sind der Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet und suchen in kartell- und wettbewerbsrechtlichen Fragen den Rat der RTL Group-Rechtsabteilung.

- In fast allen Ländern sind Beziehungen und Absprachen mit Wettbewerbern, Lieferanten und Vertriebs- oder Handelsunternehmen, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen, gesetzlich verboten. Dazu zählen z. B. Preisabsprachen, die Aufteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbern, wettbewerbswidrige Boykotts sowie andere unlautere Wettbewerbsmethoden.
- Verstöße unterbinden wir unverzüglich.



Mehr dazu in der RTL Group Antitrust law compliance policy.

## 2.3.4 Umgang mit politischen Institutionen und Behörden

Wir pflegen ein korrektes und rechtlich einwandfreies Verhältnis zu allen Regierungs- und Aufsichtsbehörden.

- Geschäftliche Beziehungen zu staatlichen Stellen unterliegen oftmals besonders strengen Anforderungen. Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln wir stets aufrichtig und transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht und unseren internen Vorgaben. Dies gilt z. B. für Kontakte mit Behörden im Alltagsgeschäft (für notwendige Lizenzen, Genehmigungen oder Vertragsabschlüsse), bei politischer Interessenvertretung oder bei behördlichen Anfragen (Auskunftsersuchen, behördliche Untersuchungen, Gerichtsverfahren).
- Bei behördlichen Anfragen jeglicher Art sind umgehend die lokale Geschäftsleitung und die jeweils zuständige Rechtsabteilung einzuschalten.
- Sofern behördliche Genehmigungen für das Unternehmen oder für Mitarbeitende erforderlich sind, werden wir in dem entsprechenden Geschäftsbereich erst tätig, wenn wir diese erlangt haben. Sollte eine Genehmigung entzogen werden oder auslaufen (einschließlich eventueller Übergangsfristen), so stellen wir die Tätigkeit bis zur Wiedererlangung ein.
- Wir gewähren keine Sachgeschenke an Amtsträger, begrenzen Einladungen von Amtsträgern auf eine geringwertige Bewirtung und berücksichtigen vorab die Beratungs- und Zustimmungserfordernisse.



Mehr dazu in der RTL Group Anticorruption & Integrity policy.

## 2.3.5 Produktsicherheit

Wir entwickeln und produzieren sichere Produkte für unsere Kunden.

- Unser Anspruch ist es, unseren Kunden sichere und hochwertige Produkte von einwandfreier Qualität zu bieten.
- Produkte dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, welche die Gesundheit beeinträchtigen oder Eigentum schädigen könnten.



# 2.4

# Inhalte, Informa- tionen und Finanzen

## 2.4.1

### Unabhängige Berichterstattung und Inhalteverantwortung

Wir wahren redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit und sind uns unserer Verantwortung für die von uns produzierten und verbreiteten Inhalte bewusst.

- Redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit ist die Grundlage unserer Aktivitäten im Verlagsgeschäft, in digitalen Medien, bei Fernsehen, Rundfunk und der Nachrichtenberichterstattung insgesamt.
- Wir sind uns bewusst, dass wir als Medienunternehmen Einfluss auf die Meinungsbildung haben, und gehen mit dieser Verantwortung sorgsam um. Dabei fühlen wir uns der Wahrheit und größtmöglicher Transparenz in unserer Berichterstattung verpflichtet.
- Wir können jederzeit, soweit dieses gesetzlich vorgesehen ist, von dem Zeugnis- und Auskunftsverweigerungsrecht zum Schutz unserer Quellen Gebrauch machen.
- Wir nehmen intern keinen Einfluss auf die journalistische Nachrichtenberichterstattung und geben externer politischer oder wirtschaftlicher Einflussnahme nicht nach.
- Wir lassen uns nicht durch externe Zuwendungen, z. B. Presse- bzw. Journalistenrabatte, in unserer journalistischen Arbeit beeinflussen.
- Wir halten uns an bestehende Regeln zur Trennung von Werbung und redaktionellen Inhalten.
- Insbesondere für die Geschäftsleitung gilt, dass sie nicht versucht, die journalistischen Entscheidungen unserer Redaktionen zu beeinflussen oder sie in ihrer redaktionellen Freiheit einzuschränken.
- Die Redaktionen verpflichten sich zur Achtung der Privatsphäre sowie zum korrekten und verantwortungsvollen Umgang mit Informationen, Meinungen und Bildern.
- Wir messen dem Schutz von Kindern und Jugendlichen bei der Herstellung und Verbreitung unserer Inhalte hohe Bedeutung bei und halten uns an entsprechende Vorschriften.
- Auch fiktionale Inhalte und Inhalte, die der Unterhaltung dienen, können meinungsbildend wirken. Wir sind uns dieser Verantwortung bewusst und gehen sorgsam mit ihr um.

## 2.4.2 Schutz geistigen Eigentums

Wir respektieren und schützen geistiges Eigentum jeglicher Art.

- Der Schutz geistigen Eigentums ist für uns als Medienunternehmen von wesentlicher geschäftspolitischer Bedeutung.
- Als geschütztes geistiges Eigentum werden, unabhängig von ihrem kommerziellen Wert, alle Produkte geistiger Arbeit bezeichnet. Dazu gehören unter anderem literarische und journalistische Werke, Musik, Filme, Fernsehprogramme, grafische Arbeiten und Software sowie deren Komponenten. Geistiges Eigentum ist durch Gesetze (z. B. durch das Urheberrecht, durch Marken- oder Patentrechte) oder als Geschäftsgeheimnis geschützt.
- Als Verletzung geschützten geistigen Eigentums gelten z. B. die Aufführung, Verbreitung oder Ausstellung von urheberrechtlich geschützten Werken ohne entsprechende Erlaubnis und die unerlaubte Vervielfältigung bzw. Verbreitung von Kopien geschützten geistigen Eigentums.

## 2.4.3 Datenschutz

Wir beachten die geltenden Gesetze und Regeln, wenn wir personenbezogene Daten und Informationen erheben, speichern, verarbeiten oder übertragen.

- Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung personenbezogener Daten (z. B. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Informationen über den Gesundheitszustand) von Mitarbeitenden, Kunden oder anderen Dritten achten wir auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln.
- Mitarbeitende, die mit personenbezogenen Daten umgehen, erhalten Beratung und Unterstützung durch die zuständigen Rechtsabteilungen sowie Datenschutzbeauftragten.

## 2.4.4

### Finanzielle Integrität

Wir führen unsere Geschäfte, die Aufbewahrung von Unterlagen sowie die Finanzberichterstattung ordnungsgemäß und transparent aus.

- Geschäftstransaktionen und Unterlagen unseres Unternehmens müssen korrekt und ordnungsgemäß sein. Wir erfassen und dokumentieren alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den Regeln zur Finanzberichterstattung der RTL Group und gesetzlichen Anforderungen.
- Um die ordnungsgemäße Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen sicherzustellen, sind höchste Genauigkeit und Vollständigkeit sowie Verantwortungsbewusstsein bei allen Geschäftsabläufen unverzichtbar.
- Für die Finanzbuchhaltung relevante Dokumente dürfen nicht bewusst mit falschen oder irreführenden Einträgen versehen werden.
- Wir halten steuerliche Vorschriften ein und erfüllen unsere steuerlichen Pflichten. Bei Fragen wenden wir uns an die RTL Group-Steuerabteilung.



Mehr dazu in den RTL Group Tax Guidelines.

## 2.4.5 Insiderhandel

Wir halten uns an Gesetze zum Insiderhandel sowie an die Unternehmensrichtlinien zum Umgang mit Insiderinformationen über unser und andere Unternehmen.

- Es ist gesetzlich verboten, Insiderinformationen beim Handel mit Wertpapieren oder anderen handelbaren Finanzinstrumenten zu verwenden sowie Insiderinformationen an andere für ebensolche Zwecke mitzuteilen.
- Die Reichweite der Vorschriften zum Insiderhandel variiert von Land zu Land. Mitarbeitende, die mit solchen Sachlagen konfrontiert werden, sollten Rat und Unterstützung bei der jeweils zuständigen Rechtsabteilung einholen.



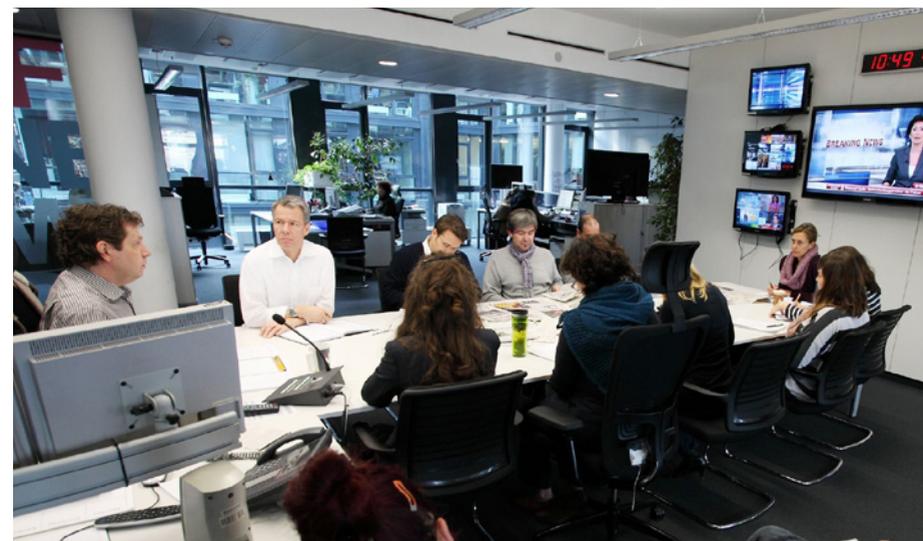
Mehr dazu in der RTL Group Policy on prohibition of insider dealing and market abuse + handling Inside Information

- Insiderinformationen sind Informationen über öffentlich nicht bekannte Umstände, die im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Preis von Wertpapieren oder ähnlichen Finanzinstrumenten, oder deren Markt, erheblich beeinflussen können. Beispiele für derartige Umstände können unter anderem Gewinnsteigerungen und -einbrüche, Großaufträge, Pläne zur Fusion oder Übernahme eines Unternehmens, bedeutende neue Produktentwicklungen oder Personalveränderungen in der Unternehmensführung sein.

## 2.4.6 Angaben über Produkte und Dienstleistungen

Wir machen im Marketing und in der Werbung über unsere Produkte und Dienstleistungen keine vorsätzlich irreführenden oder unwahren Angaben.

- Wir machen in Bezug auf unsere Produkte und Dienstleistungen stets wahrheitsgetreue Angaben.
- Durch falsche Angaben und irreführende Informationen über Produkte und Dienstleistungen kann sowohl unseren Kunden als auch unserer Reputation Schaden zugefügt werden. Dies widerspricht unseren Grundsätzen und ist unzulässig.



## 2.4.7

### Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

Wir nutzen die IT-Systeme, die uns von unserem Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, zur Erfüllung unserer Aufgaben und tragen zum Schutz dieser Systeme und Geräte vor internem und externem Missbrauch bei.

- Im Geschäftsalltag werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) erforderlich, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts.
- Da sich digitale Informationen schnell verbreiten und ohne Weiteres vervielfältigen lassen und praktisch unzerstörbar sind, achten wir sorgfältig auf den Inhalt von E-Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und gespeicherten Sprachmitteilungen.
- Wir verpflichten uns, die vom Unternehmen bereitgestellten IT-Systeme zur Erfüllung geschäftlicher Aufgaben zu nutzen und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind.

## 2.4.8

### Vertraulichkeit und Kommunikation

Wir schützen vertrauliche Informationen vor unbefugter Weitergabe und Missbrauch und schützen die Reputation unseres Unternehmens in unseren öffentlichen Stellungnahmen.

- Vertrauliche Informationen sind nicht öffentliche Informationen, die nur für einen eingeschränkten Personenkreis bestimmt sind und nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung. Dazu gehören unter anderem Unterlagen, Berichte, Verträge, Finanzdaten, Personalinformationen, Untersuchungen, Rechtsstreitigkeiten, Gerichtsakten, kreative Werke, geistiges Eigentum und Geschäfts- oder Produktpläne.
- Das Besprechen vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kunden an Dritte stellen eine Verletzung der Vertraulichkeitsverpflichtungen dar und können z. B. Kartellrechtsverstöße begründen.
- Insbesondere Mitarbeitende, die über Zugang zu besonders vertraulichen Informationen (z. B. Informationen aus den Bereichen Finanzen, Personal, Mitarbeitenden-Vertretungen, Recht, Unternehmenstransaktionen (M&A), Unternehmenskommunikation, Unternehmensentwicklung oder Insiderinformationen über andere Unternehmen) verfügen, sind dazu verpflichtet, auf strikte Vertraulichkeit – auch intern – zu achten.
- Bei der Nutzung von sozialen Medien sind wir uns unserer Verantwortung für die Reputation des Unternehmens bewusst, geben keine vertraulichen oder sensiblen Informationen des Unternehmens weiter und respektieren die Privatsphäre anderer RTL Group-Mitarbeitenden sowie unserer Geschäftspartner.
- In Übereinstimmung mit der RTL Group One Voice Policy leiten wir Medienanfragen unverzüglich an die Unternehmenskommunikation oder die jeweils zuständigen Pressestellen weiter.
- RTL Group-Mitarbeitende werden unter der Berücksichtigung von Vertraulichkeiten umfassend, transparent und aktuell über ihr Unternehmen informiert.



Mehr dazu in Speaking with one voice – Guidelines for making public statements.

R T L

# 3.0 Leitfaden zur Ent- scheidungs- findung



## 3.0

### Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Sollten Sie im Einzelfall einmal unsicher sein, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen des Code of Conduct steht, überprüfen Sie sie anhand der folgenden Fragen.

Wenn Sie jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist Ihre Entscheidung vermutlich vertretbar. Verbleiben im Hinblick auf eine dieser Fragen Zweifel, so wenden Sie sich an eine der im nächsten Abschnitt genannten Kontaktpersonen.

**Habe ich alle aus meiner Sicht relevanten Belange berücksichtigt und diese angemessen abgewogen?**

**Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen fällen?**

**Kann ich davon ausgehen, mich mit meiner Entscheidung im Rahmen der gesetzlichen und internen Vorgaben zu bewegen?**

**Kann ich die Entscheidung gut mit dem eigenen Gewissen vereinbaren?**

**Könnte ich meine Entscheidung problemlos auch gegenüber Dritten vertreten?**



# 4.0 Bedenken ansprechen und Verstöße melden



## 4.0

### Bedenken ansprechen und Verstöße melden

Bedenken über das Verhalten am Arbeitsplatz können häufig im konstruktiven Dialog unter den Betroffenen oder mit Kontaktpersonen vor Ort gelöst werden. Doch bei bestimmten Themen – insbesondere solchen, die illegale Geschäftspraktiken betreffen – kann es besser sein, diese außerhalb des lokalen Arbeitsumfelds vertraulich anzusprechen.

Mitarbeitende, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlver-

halten ansprechen, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren (siehe Ziffer 2.1.2 „Offene Aussprache“). Bei der Bearbeitung von Hinweisen werden die Rechte aller Betroffenen gewahrt und bei der Entscheidung über Disziplinarmaßnahmen auf Fairness, Angemessenheit, Vertraulichkeit und ein transparentes Verfahren geachtet.

Die folgenden Anlaufstellen stehen sowohl Mitarbeitenden als auch Dritten zur Verfügung.



## 4.1 Kontaktpersonen in Ihrem lokalen Arbeitsumfeld

Sie können sich an Personen in Ihrem lokalen Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zu diesem Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen den Code of Conduct oder Compliance-Richtlinien zu melden. Dies sind z. B.:

- Ihre Vorgesetzten,
- Ihre Geschäftsleitung,
- Ihre lokalen Compliance Officer oder Compliance Manager
- Ihre Personal-, Rechts-, Finanz- oder Revisionsabteilung,
- oder – wo vorhanden – Ihre Mitarbeitenden-Vertretungen.

Eine Liste mit Kontaktpersonen für einzelne RTL Group-Unternehmen finden Sie im RTL Group-Intranet.

## 4.2 Kontaktpersonen im RTL Group Corporate Centre

Wenn Sie Ihre Bedenken nicht lokal ansprechen wollen oder Sie dort keine angemessene Unterstützung finden, dann können Sie Kontakt mit den Fachabteilungen im RTL Group Corporate Centre aufnehmen, insbesondere mit der Compliance-Abteilung. Dort wird Ihr Anliegen unter dem Gebot der Vertraulichkeit und der Einhaltung aller anwendbaren datenschutzrechtlichen Vorgaben bearbeitet. Allen Hinweisen auf mögliche Compliance Verstöße wird nachgegangen.

Compliance  
Deutschland  
Telefon +49 221 456 56620  
[compliance@rtl.com](mailto:compliance@rtl.com)  
[rtl.com/compliance](http://rtl.com/compliance)

Personalabteilung  
Luxemburg  
Telefon +352 2486 2050

Rechtsabteilung  
Luxemburg  
Telefon +352 2486 5081

Die Anschrift dieser Abteilungen lautet

Deutschland  
RTL Group  
Picassoplatz 1  
50679 Köln

Luxemburg  
RTL Group  
43, boulevard Pierre Frieden  
1543 Luxembourg

## 4.3 Kommunikationssystem (Speakup-System)

Zur Meldung von wesentlichen Verstößen gegen den Verhaltenskodex – insbesondere illegalen Geschäftspraktiken – steht Ihnen auch ein Kommunikationssystem zur Verfügung. Dieses System steht in mehreren Sprachen bereit und ist telefonisch und online erreichbar. Es erlaubt einen vertraulichen, durch spezielle Verschlüsselung gesicherten und auf Wunsch anonymen Dialog mit der RTL Group Compliance-Abteilung.

[rtl.com/speakup](https://rtl.com/speakup)

## 4.4 Ombudsperson

Sie können sich auch an eine von RTL Group berufene externe Ombudsperson wenden. Die Rolle der Ombudsperson ist es, Hinweisgebende als neutrale und unabhängige Kontaktperson bei der Klärung eines Verdachts auf wesentliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex zu beraten und zu unterstützen. Die Ombudsperson behandelt die Kommunikation mit den Hinweisgebenden vertraulich und gibt Sachverhalte sowie die Identität der Hinweisgebenden nur nach ausdrücklicher Zustimmung der Hinweisgebenden an das Unternehmen weiter.

Ombudsperson für Europa, Afrika, Asien und Australien (Sitz in Deutschland)

[ombuds@hinweisgeben.de](mailto:ombuds@hinweisgeben.de)

Tel. +49 (0) 32-211 11 23 39

Gebührenfrei (nur aus Deutschland):  
0800-664 7879

Ombudsperson für Nord- und Südamerika (Sitz in den USA)

[ombuds2@discussconcerns.com](mailto:ombuds2@discussconcerns.com)

Tel. +1 646-981-0753

Gebührenfrei (nur aus den USA):  
877-278-0303



Annette Parsch, Ombudsperson



Dina Jansenson, Ombudsperson

## 4.5

# Meldepflicht für wesentliche Compliance-Verstöße

Führungskräfte und Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Position oder Organstellung eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen, sind verpflichtet, konkrete Hinweise auf oder einen Anfangsverdacht bezüglich eines wesentlichen Compliance-Verstoßes unverzüglich an die Compliance-Abteilung zu melden. Alle weiteren Mitarbeitenden sind hierzu aufgerufen.

Generell ist ein Compliance-Verstoß dann wesentlich und muss schon bei Verdacht gemeldet werden, wenn er dem Unternehmen einen erheblichen wirtschaftlichen oder reputativen Schaden zufügen könnte.

Unter die Meldepflicht fallen zum Beispiel:

- Wirtschaftskriminelle Handlungen wie Korruption, Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung,
- Verstöße gegen das Kartellrecht oder Außenwirtschaftsrecht,
- die Verletzung von Menschenrechten, sexuelle Belästigung oder Verstöße gegen Diskriminierungsgesetze,

- Verstöße, die zu einem Tätigwerden einer Ordnungs- oder Strafverfolgungsbehörde (z.B. Aufsichtsbehörde, Staatsanwaltschaft) führen könnten.

Wenn Sie sich im Einzelfall unsicher sind, ob ein Compliance-Verstoß gemeldet werden muss, sollten Sie die Compliance-Abteilung konsultieren.



Mehr dazu in der RTL Group Reporting and handling of significant compliance incidents policy.



# 5.0 Weitere Informa- tionen

Dieser Code of Conduct kann nicht alle Fragen beantworten, die sich in Bezug auf Ihr Handeln bei RTL Group stellen können. Die allgemeinen Regelungen des Code of Conduct werden daher in konzernweit geltenden RTL Group-Richtlinien weiter spezifiziert.

Weitere Informationen zum Code of Conduct und Compliance bei RTL Group finden Sie unter [rtl.com/compliance](https://rtl.com/compliance).

Die Bertelsmann Essentials finden Sie hier:  
[www.bertelsmann.de/unternehmen/grundwerte/essentials/](https://www.bertelsmann.de/unternehmen/grundwerte/essentials/)

Telefonisch oder via E-Mail steht Ihnen die RTL Group Compliance-Abteilung zur Verfügung:  
Tel. +49 221 456 56620  
[compliance@rtl.com](mailto:compliance@rtl.com)

# Impressum

RTL Group GmbH

Compliance

Picassoplatz 1

50679 Köln

Tel. +49 221 456 56620

[compliance@rtl.com](mailto:compliance@rtl.com)

[rtl.com/compliance](https://rtl.com/compliance)