

Code of Conduct

Der Bertelsmann Verhaltenskodex –
RTL Group Version

Inhalt

1	Erklärung des Vorstands zur Bedeutung des Code of Conduct	04
2	Prinzipien	08
2.1	Grundsätzliche Anforderungen	10
2.1.1	Einhaltung geltenden Rechts	11
2.1.2	Offene Aussprache	12
2.1.3	Vertrauen und Respekt	13
2.1.4	Interessenkonflikte	14
2.1.5	Schutz des Firmenvermögens und Betrugsbekämpfung	15
2.2	Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	16
2.2.1	Beziehungen zu Geschäftspartnern	17
2.2.2	Umgang mit politischen Institutionen und Behörden	18
2.2.3	Schutz vor Korruption und Bestechung	19
2.2.4	Fairer Wettbewerb	20
2.2.5	Produktsicherheit	21
2.3	Umgang mit Informationen	22
2.3.1	Unabhängige und verantwortungsvolle Berichterstattung	23

2.3.2	Schutz geistigen Eigentums	24
2.3.3	Datenschutz	25
2.3.4	Finanzielle Integrität	26
2.3.5	Insiderhandel	27
2.3.6	Angaben über Produkte und Dienstleistungen	28
2.3.7	Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen	29
2.3.8	Vertraulichkeit und Öffentlichkeitsarbeit	30
2.4	Mensch und Umwelt	32
2.4.1	Menschenrechte, Gesundheit, Umwelt	33
2.4.2	Faire Arbeitsbedingungen	33
3	Leitfaden zur Entscheidungsfindung	34
4	Ihre Ansprechpartner zum Code of Conduct	36
4.1	Ansprechpartner in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld	39
4.2	Das RTL Group Corporate Center	40
4.3	Internetsystem	41
4.4	Ombudsperson	42

1

Erklärung des Bertelsmann Vorstands zur Bedeutung des Code of Conduct

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung sind zwei Ziele unseres Unternehmens, die sich nicht voneinander trennen lassen. Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt sind fester Bestandteil des Wertesystems unseres Unternehmens. Dies ist in den Bertelsmann Essentials, deren Ziele und Grundwerte unser Handeln leiten, verbrieft und wird im vorliegenden Code of Conduct konkretisiert.

Die Einhaltung von Recht und Gesetz in unserem unternehmerischen Handeln ist dabei selbstverständlich. Verstöße hiergegen sind nicht nur mit unseren Werten unvereinbar. Sie schaden auch dem Ruf unseres Unternehmens und können darüber hinaus schwere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Personen, die sich gesetzeswidrig verhalten oder sich gar auf Kosten des Unternehmens bereichern, schaden allen im Unternehmen: den Gesellschaftern, der Unternehmensführung und den Mitarbeitern. Solches Verhalten mindert den wirtschaftlichen Erfolg, die Investitions- und Wachstumsfähigkeit des Unternehmens und kann letztlich auch Arbeitsplätze gefährden.

Als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt der Code of Conduct verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens. Indem er für rechtliche Risiken sensibilisiert, hilft er Rechtsverstöße zu vermeiden. Wir alle – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vorstand und Aufsichtsrat – sind verpflichtet, die hier festgelegten Grundsätze einzuhalten. Dieser Code gilt verbindlich für die Bertelsmann SE & Co. KGaA, die Bertelsmann Management SE und alle Gesellschaften, die von der Bertelsmann SE & Co. KGaA kontrolliert werden. Dieses Dokument ist die RTL Group-Version des Code of Conduct.

Drei Punkte möchten wir besonders hervorheben:

- > Persönliche Integrität und ein sicheres Urteilsvermögen jedes Einzelnen sind durch nichts zu ersetzen. Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, kommt es in erster Linie darauf an, dass wir alle die für unsere Arbeit relevanten Gesetze und Vorschriften kennen und im eigenen Arbeitsumfeld persönliche Verantwortung für deren Einhaltung übernehmen.
- > Führungskräfte haben dabei eine besondere Vorbildfunktion. Unsere Werte glaubhaft verkörpern, unsere Unternehmenskultur vorleben und konsequent gegen jedwedes Verhalten vorgehen, das nicht im Einklang mit Gesetzen oder mit den Grundwerten des Unternehmens steht – diese Aufgaben gehören zur Verantwortung einer jeden Führungskraft unseres Unternehmens.
- > Es ist ebenfalls Aufgabe des Unternehmens und seiner Führungskräfte, ein Klima zu schaffen, in dem Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien angesprochen werden können. Das gilt insbesondere für Verstöße gegen den Code of Conduct: Wer immer von solchen Verstößen erfährt, sollte sich zunächst an eine Vertrauensperson in seinem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden können. Ist dies nicht möglich oder in einer bestimmten Situation nicht angeraten, stehen den Mitarbeitern mehrere Ansprechpartner zur Seite, insbesondere die Kollegen des Compliance-Teams. Diese Ansprechpartner werden in diesem Code näher vorgestellt.

Die Kontinuität und ständige Weiterentwicklung unseres Unternehmens hängen maßgeblich von unserem Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung und unserem Ruf als vertrauenswürdiger Geschäftspartner ab. Wir danken Ihnen, dass Sie durch die Integrität Ihres persönlichen Verhaltens Ihren Beitrag hierzu leisten.

Der Vorstand
Bertelsmann SE & Co. KGaA

2

Prinzipien

2.1

Grundsätzliche Anforderungen

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

2.1.1 Einhaltung geltenden Rechts

- > Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich – sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene. Nur so kann unser Geschäftserfolg weltweit gesichert werden. Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann schwerwiegende Folgen nach sich ziehen, wie strafrechtliche Ahndung, Schadensersatz oder Rufschädigung.
- > Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind. Umfassende Kenntnisse sind insbesondere für die Führungskräfte erforderlich, die aufgrund ihrer Funktion oder Organstellung eine besondere Verantwortung für die Gewährleistung von Compliance tragen (z. B. Geschäftsführer, Führungskräfte in den Bereichen Compliance, Finanzen, Personal, Recht, Revision, Risikomanagement).
- > 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 hinsichtlich der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, muss ein Rechtsexperte des Unternehmens zurate gezogen werden bzw. eine der Personen, die unter Ziffer 4 („Ihre Ansprechpartner zum Code of Conduct“) in diesem Kodex aufgeführt sind.

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

2.1.2

Offene Aussprache

- > Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Daher legen wir Wert auf ein offenes Klima, in dem sich Mitarbeiter bedenkenlos und vertrauensvoll auch mit kritischen Sachverhalten an ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Führungskräfte ermutigen zur offenen Aussprache, stehen ihren Mitarbeitern zur Seite und gehen geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach.
- > Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitern, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, dürfen nicht geduldet werden. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.
- > Haben Mitarbeiter trotzdem Vorbehalte, ihr Anliegen mit einem Ansprechpartner im direkten Umfeld zu besprechen, oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie sich jederzeit an eine der Personen wenden, die unter „Ihre Ansprechpartner zum Code of Conduct“ in diesem Kodex genannt werden. Ein Verzeichnis dieser Ansprechpartner ist auch im Internet unter www.compliance.rtlgroup.com zu finden.

Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um. Wir sorgen für ein Arbeitsumfeld, das frei ist von Diskriminierung.

2.1.3
Vertrauen und Respekt

- > Jeder Einzelne hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist, in dem der Wert und die Würde jedes Einzelnen anerkannt werden und alle Mitarbeiter einander mit Höflichkeit, Ehrlichkeit und Würde begegnen. Belästigung, Mobbing und Einschüchterungen sind untersagt.
- > Personalbezogene Entscheidungen, z. B. Einstellungen, Beförderungen oder disziplinarische Maßnahmen, müssen frei von jeder Diskriminierung getroffen werden. Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitern oder Bewerbern aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aus anderen unter das Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.

2.1.4
Interessenkonflikte

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

- > Im Geschäftsalltag können wir vor 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.
- > Mitarbeiter, die von einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt betroffen sind, sind verpflichtet, ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsführung davon rasch in Kenntnis zu setzen, um eine schnelle Klärung herbeizuführen.

Wir gehen verantwortungsvoll mit Firmeneigentum oder anderen Vermögenswerten des Unternehmens um.

2.1.5 Schutz des Firmen- vermögens und Betrugsbekämpfung

- > Wir legen Wert auf den verantwortungsbewussten Umgang mit Firmeneigentum jeder Art, z. B. mit Produkten, Arbeitsmitteln oder geistigem Eigentum.
- > Firmenvermögen soll ausschließlich für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt werden. Missbräuchliche Nutzung für andere, insbesondere unangemessene persönliche, illegale oder sonstige unbefugte Zwecke ist untersagt.
- > Jede Form des Betrugs ist verboten, unabhängig davon, ob dadurch Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Durch angemessene Kontrollmaßnahmen soll vermögensschädigenden Delikten jeder Art (z. B. Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche) vorgebeugt werden.

2.2

Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

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

2.2.1
Beziehungen zu
Geschäftspartnern

- > Unsere Geschäftspartner (z. B. Kunden, Zulieferer, Vertreter und Berater) erwarten, dass sie sich auf unser Unternehmen als rechtskonform handelnden Geschäftspartner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind.
- > Auch wir achten darauf, dass unsere Geschäftspartner in ihren Geschäftspraktiken Recht und Gesetz einhalten.
- > Nationale und internationale Gesetze reglementieren den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, den Umgang mit bestimmten Produkten sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr. Durch angemessene Maßnahmen muss sichergestellt werden, dass durch Transaktionen mit Dritten nicht gegen geltende Wirtschaftsembargos oder Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle oder zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung verstoßen wird.

2.2.2

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. Dies gilt z. B. für Kontakte mit Behörden im Alltagsgeschäft (für notwendige Lizenzen, Genehmigungen oder Vertragsabschlüsse), bei politischer Interessenvertretung oder bei behördlichen Anfragen (Auskunftersuchen, behördliche Untersuchungen, Gerichtsverfahren).
- > Bei behördlichen Anfragen jeglicher Art wird allen Mitarbeitern empfohlen, umgehend die Geschäftsführung und den Leiter der Rechtsabteilung in der eigenen Firma einzuschalten, bevor weitere Schritte unternommen werden, um sicherzustellen, dass hierbei allen rechtlichen Anforderungen entsprochen wird.

Wir verurteilen jede Form von Korruption und Bestechung.

2.2.3 Schutz vor Korruption und Bestechung

- > Jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit ist verboten, sei es von Amtsträgern oder im geschäftlichen Umgang.
- > Zuwendungen, etwa im Rahmen von Einladungen oder im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, die dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren, sind – soweit maßvoll – zulässig.
- > Solche Zuwendungen dürfen allerdings nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angenommen oder gewährt werden. Die Zuwendung darf keinen unangemessen hohen Wert haben und weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den normalen Lebensstandard des Empfängers unverhältnismäßig überschreiten. Zuwendungen an Amtsträger sollten in aller Regel vermieden werden.
- > Mit der Bitte um Sponsoring oder „Spenden für wohltätige Zwecke“ oder ihrem Angebot sollte äußerst behutsam umgegangen werden. Durch eine sorgfältige Prüfung muss sichergestellt werden, dass es sich hierbei nicht um den verdeckten Versuch einer Bestechung handelt.
- > Die RTL Group-Antikorruptionsrichtlinie gibt weitere Hilfestellung und steht unter <http://anticorruption.rtlgroup.com> zur Verfügung.

Wir sind der Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet und suchen in kartell- und wettbewerbsrechtlichen Fragen Beratung bei Experten.

2.2.4

Fairer Wettbewerb

- > In fast allen Ländern sind Beziehungen und Absprachen mit Konkurrenten, Lieferanten, Vertriebsunternehmen und Händlern, 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. Wir sind dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an diese Gesetze und Regeln.

Wir entwickeln und produzieren sichere Produkte und Dienstleistungen für unsere Kunden.

2.2.5

Produktsicherheit

- > Wir verstehen uns als Partner unserer Kunden. Langfristige Kundenbeziehungen dienen unserem Geschäftserfolg. Unser Anspruch ist es daher, unseren Kunden sichere und einwandfreie Produkte und Dienstleistungen von hoher Qualität zu bieten.
- > Produkte und Dienstleistungen dürfen weder Mängel noch gefährliche Eigenschaften aufweisen, welche die Gesundheit beeinträchtigen oder Eigentum schädigen könnten.

2.3

Umgang mit Informationen

Wir wahren redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit bei der Beschaffung und Verbreitung von Nachrichten.

2.3.1 Unabhängige und verantwortungsvolle Berichterstattung

- > Redaktionelle und journalistische Unabhängigkeit ist die Grundlage unserer Aktivitäten im Verlagsgeschäft, bei Fernsehen, Rundfunk und Nachrichtenberichterstattung. Wir sind uns der Verantwortung, die wir als Meinungsbildner gegenüber der Öffentlichkeit haben, bewusst und gehen sorgsam mit ihr um.
- > Wir nehmen intern keinen Einfluss auf die journalistische Nachrichtenberichterstattung und geben externer politischer oder wirtschaftlicher Einflussnahme nicht nach.
- > Wir halten uns an bestehende Regeln zur Trennung von Werbung und redaktionellen Inhalten.
- > Insbesondere für die Geschäftsführung gilt, dass sie nicht versucht, die journalistischen Entscheidungen unserer Redakteure zu beeinflussen oder sie in ihrer redaktionellen Freiheit einzuschränken.
- > Die Redaktion verpflichtet sich zur Achtung der Privatsphäre sowie zum korrekten Umgang mit Informationen, Meinungen und Bildern.

2.3.2
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 Werke, Musik, Filme, Fernsehprogramme, grafische Arbeiten und Software. 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.

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

2.3.3 Datenschutz

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

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

2.3.4 Finanzielle Integrität

- > Geschäftstransaktionen und Unterlagen unseres Unternehmens müssen korrekt und ordnungsgemäß sein. Wir zeichnen alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit den Regeln zur Finanzberichterstattung der RTL Group und gesetzlichen Anforderungen auf und dokumentieren sie.
- > 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. Jede Form der Bilanzmanipulation ist untersagt.

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

2.3.5 Insiderhandel

- > Es ist gesetzlich verboten, Insiderinformationen beim Handel mit Wertpapieren oder anderen handelbaren Finanzinstrumenten zu verwenden sowie Insiderinformationen an andere für ebensolche Zwecke mitzuteilen.
- > Insiderinformationen sind konkrete Informationen über öffentlich nicht bekannte Umstände, die im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Preis von Wertpapieren oder ähnlichen Finanzinstrumenten erheblich beeinflussen können. Beispiele für derartige Umstände können unter anderem Gewinnsteigerungen und -einbrüche, Großaufträge, Pläne zur Fusion oder Übernahme eines Unternehmens, bedeutende neue Produkte oder Personalveränderungen in der Unternehmensführung sein.
- > Die Reichweite der Vorschriften zum Insiderhandel variiert von Land zu Land. Mitarbeiter, die mit solchen Sachlagen konfrontiert werden, sollten Rat und Unterstützung beim Leiter der Rechtsabteilung der jeweiligen Firma einholen.

**2.3.6
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.
- > Mitarbeiter in den Bereichen Marketing, Werbung und Vertrieb müssen hierauf besonders achten.

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

2.3.7 Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

- > 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 mit großer Sorgfalt 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, oder für unethische oder illegale Aktivitäten.
- > Alle Mitarbeiter müssen sich dessen bewusst sein, dass die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden IT-Ressourcen nicht ihnen gehören, sondern Firmeneigentum sind.
- > Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit von IT-Systemen vor internem und externem Missbrauch und Bedrohungen zu gewährleisten (z. B. Missbrauch von zugeteilten Passwörtern oder das Herunterladen von unangemessenem Material aus dem Internet). Bei Fragen und Problemen ist die IT-Abteilung der richtige Ansprechpartner.

**2.3.8
Vertraulichkeit
und Öffentlich-
keitsarbeit**

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

- > Vertrauliche Informationen sind nur für die genannten Empfänger, nicht zur internen Verbreitung oder externen Veröffentlichung bestimmt. Dazu gehören unter anderem Unterlagen, Berichte, Verträge, Finanzdaten, Personalinformationen, Untersuchungen, Gerichtsakten, kreative Werke, geistiges Eigentum und neue Geschäfts- oder Produktpläne. Vertrauliche Informationen können dabei in vielen verschiedenen Formen vorliegen (digital, in Papierform usw.).
- > Das Besprechen vertraulicher Informationen in der Öffentlichkeit oder die unbefugte Weitergabe von Informationen über das Unternehmen oder dessen Kunden an Dritte, wie z. B. Medien oder Wettbewerber, stellen eine Verletzung der Vertraulichkeit dar und können u. a. Kartellrechtsverstöße begründen.
- > Insbesondere Mitarbeiter, die über Zugang zu besonders vertraulichen Informationen (u. a. aus den Bereichen Finanzen, Personal, Recht, Unternehmensentwicklung oder Insiderinformationen über andere Unternehmen) verfügen, sind dazu verpflichtet – auch im Umgang mit Kollegen –, auf strikte Vertraulichkeit zu achten. Solche Mitarbeiter sollten rechtlichen Rat einholen, bevor vertrauliche Informationen an Dritte gegeben werden. Hierbei ist zudem zu prüfen, ob eine Vertraulichkeitsvereinbarung abgeschlossen werden sollte.
- > Bei der Nutzung von sozialen Medien sind wir uns unserer Verantwortung für die Reputation des Unternehmens bewusst, geben keine vertraulichen oder sensiblen Infor-

mationen des Unternehmens weiter und respektieren die Privatsphäre unserer Kollegen und Geschäftspartner.

- > In Übereinstimmung mit unserer One Voice Policy – Richtlinie für öffentliche Äußerungen – leiten wir Medienanfragen über das Unternehmen unverzüglich an die Unternehmenskommunikation, die Geschäftsführung oder deren Sprecher weiter.

2.4

Mensch und Umwelt

Die Einhaltung der Menschenrechte sowie der Schutz von Gesundheit und Umwelt bilden einen wesentlichen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

2.4.1 Menschenrechte, Gesundheit, Umwelt

- > Wir respektieren die Würde und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und Dritter, mit denen wir in geschäftlichem Kontakt stehen.
- > Wir achten die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Bestimmungen. Wir lehnen Zwangs- und Kinderarbeit und jede Form der Ausbeutung oder Diskriminierung ab und achten auf eine strikte Einhaltung entsprechender Gesetze.
- > Wir streben eine verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen (Wasser, Energie, Werkstoffe und Flächen) bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen an.
- > Wir sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter, indem wir die Gesetze und Regeln zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten. Es ist Aufgabe insbesondere der Führungskräfte sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind.

Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

2.4.2 Faire Arbeits- bedingungen

- > Wir halten uns an die gesetzlichen Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre.

3

Leitfaden zur Entscheidungs- findung

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.

- > Ist meine Entscheidung legal, und steht sie im Einklang mit den Regeln des Unternehmens?
- > Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen fällen?
- > Kann ich die Entscheidung gut mit dem eigenen Gewissen vereinbaren?
- > Kann ich die Entscheidung problemlos nach außen offenlegen? Würde sie auch einer Überprüfung durch Dritte standhalten?
- > Wird durch meine Entscheidung der gute Ruf des Unternehmens gewahrt?

Wenn Sie jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist Ihre Entscheidung vermutlich vertretbar. Verbleiben im Hinblick auf eine dieser Fragen Zweifel, so suchen Sie qualifizierten Rat. Im folgenden Abschnitt finden Sie geeignete Ansprechpartner, an die Sie sich wenden können.

4

Ihre Ansprechpartner zum Code of Conduct

Sie finden immer eine offene Tür, um Fragen zu stellen, Bedenken bezüglich möglichen Fehlverhaltens zu äußern oder um Vorschläge zur Verbesserung von Compliance-Prozessen zu machen.

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

Mitarbeiter, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten ansprechen, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren (siehe Ziffer 2.1.2 „Offene Aussprache“). Mitarbeiter, die entsprechende Nachteile erfahren haben, sollten sich an das RTL Group Compliance-Team wenden.

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



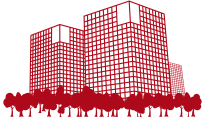
4.1

Ansprechpartner in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld

Sie können sich an Personen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zum Verhaltenskodex zu stellen oder Verstöße gegen den Kodex zu melden. Dies sind z. B.:

- > Ihr Vorgesetzter
- > Ihre Geschäftsleitung
- > Ihre Personal-, Rechts-, Finanz- oder Revisionsabteilung oder – wo vorhanden – Ihre Mitarbeitervertreter.

Eine Liste mit Ansprechpartnern finden Sie auf der Webseite www.compliance.rtlgroup.com.



4.2

RTL Group Corporate Centre

Wenn Sie Ihre Bedenken nicht lokal ansprechen können oder Sie dort keine angemessene Unterstützung finden, dann können Sie Kontakt mit den Fachabteilungen im Corporate Centre aufnehmen, insbesondere mit dem Compliance-Team. Zu den zentralen Aufgaben des Compliance-Teams zählt es, bei Anfragen zum Code of Conduct zu unterstützen und sicherzustellen, dass Hinweise auf Verstöße gegen den Code untersucht werden. Bei Untersuchungen wird auf größtmögliche Vertraulichkeit und Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Bestimmungen geachtet. Auch der Konzernbetriebsrat der RTL Group steht Mitarbeitern als Ansprechpartner zur Verfügung.

Compliance

Deutschland

Telefon +49 221 456 56620
compliance@rtlgroup.com
www.compliance.rtlgroup.com

Deutschland

RTL Group
Picassoplatz 1
50679 Köln
Deutschland

Personalabteilung

Luxemburg

Telefon +352 2486 2050

Luxemburg

RTL Group
43, boulevard Pierre Frieden
L-1543 Luxembourg
www.rtlgroup.com

Rechtsabteilung

Luxemburg

Telefon +352 2486 5081



4.3

Internetsystem

Zur Meldung von wesentlichen Verstößen gegen den Verhaltenskodex – insbesondere illegalen Geschäftspraktiken – steht Ihnen auch ein Internetsystem zur Verfügung. Dieses System steht in mehreren Sprachen bereit und erlaubt einen vertraulichen und durch spezielle Verschlüsselung gesicherten Dialog mit dem Compliance-Team.

www.rtlgroup.hinweisgeben.de



4.4

Ombudsperson

Sie können sich auch an eine externe Ombudsperson wenden. Die Rolle der Ombudsperson ist es, den Hinweisgeber als neutraler und unabhängiger Ansprechpartner bei der Klärung eines Verdachts auf wesentliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex, insbesondere eines Verdachts auf illegale Geschäftspraktiken, zu beraten und zu unterstützen. Die Ombudsperson behandelt die Kommunikation mit dem Hinweisgeber hierbei vertraulich und gibt Sachverhalte sowie die Identität des Hinweisgebers nur nach ausdrücklicher Zustimmung des Hinweisgebers an das Unternehmen weiter.

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

ombuds@hinweisgeben.de

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

Gebührenfrei: 0800-664 7879 (nur von Deutschland aus)

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

ombuds2@discussconcerns.com

Tel. +1 646-981-0753

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

RTL Group, Compliance
Picassoplatz 1
50679 Köln
Deutschland
Telefon: +49 221 456 56620
www.rtlgroup.com

Veröffentlichungsdatum: 1. September 2014

Die jeweils aktuellste Fassung des Code of Conduct sowie Aktualisierungen und weitere Informationen zu Compliance bei der RTL Group finden Sie unter www.compliance.rtlgroup.com.