

Adfærdskodeks



MEDIA GROUP



Meddelelse til alle medarbejdere fra Yvonne Bauer:

At drive forretning med urokkelig integritet og efter de højeste etiske standarder er en ufravigelig del af den måde, vi opererer på hos Bauer. Selv om vi respekterer de forskellige kulturer, der udgør vores globale forretning, og tager dem til os samt sætter pris på og forfægter vores forskelle, skal vi være målbevidste, når det kommer til at fastholde vores **værdier** og de principper, der definerer vores adfærd på arbejdspladsen. Vores værdier ekspertise, passion, driftighed og tillid definerer vores identitet og kultur og giver os en række overbevisninger, der skal fastholdes i den daglige kontakt med vores kunder, kolleger, leverandører og partnere.

Vores **adfærdskodeks** ("kodekset") og relaterede politikker fastsætter klare principper og standarder, der er beregnet på at give oplysninger til den måde, vi hver dag arbejder på som enkeltpersoner og som virksomhed. Vores kodeks består af syv grundlæggende principper:

1	Fasthold vores værdier og dette kodeks	side 4
2	Overhold alle love, bestemmelser og politikker	side 10
3	Behandl hinanden med respekt og værdighed	side 18
4	Forfægt mangfoldighed og inklusion hos Bauer	side 22
5	Beskyt vores renommé, intellektuelle ejendom og andre aktiver	side 25
6	Udvis påpasselighed med oplysninger: Bevarelse af fortrolighed og databeskyttelse	side 31
7	Undgå interessekonflikter	side 34



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge **SpeakUp-tjenesten**.



Meddelelse til alle medarbejdere fra Yvonne Bauer:

Ovennævnte principper forklares mere detaljeret i dette dokument og bør tjene som en vigtig ressource, der kan hjælpe med at vejlede arbejdsmetoderne og beslutningstagningen på arbejdspladsen.

Vores kodeks er ikke det eneste dokument, der beskriver forventninger til adfærd i vores virksomhed. Andre politikker og procedurer på specifikke områder bør også læses og anvendes. Selv om dette kodeks er omfattende, indeholder det ikke detaljer om alle mulige forretningsscenarier, og vi forventer derfor, at enkeltpersoner anvender sund fornuft og god dømmekraft i deres daglige forretningsaktiviteter. For at understøtte dette har vi inkluderet en etisk beslutningsvejledning herunder (side 6).

Hvis du har brug for yderligere oplysninger eller ønsker at bringe en bekymring på banen, skal du tale med din lokale HR- eller compliance-partner. Du kan også indberette mulige overtrædelser af kodekset ved hjælp af vores indberetningssystem **Speak Up** for hele koncernen, som giver dig mulighed for at indberette bekymringer sikkert og anonymt.

Kodekset gælder for alle medarbejdere, freelancere, konsulenter, ledere og direktører i alle virksomheder i Bauer Media Group. Konstant fastholdelse af de højeste standarder er grundlæggende for at opretholde de stærke, succesfulde relationer, vi over tid har udviklet til vores kunder, leverandører,

partnere og hinanden; det er grundlaget for vores virksomhedsrenommé. Blot en enkelt persons forseelse kan overskygge tusinders timers hårde arbejde. Hver eneste af os skal tage ansvar for at sikre overholdelse af kodekset. Med tanke på dette opfordrer jeg dig til med det samme at lade din stemme blive hørt, hvis du observerer nogen overtrædelse af kodekset.

I takt med at Next Level Bauer skrider frem, er vores forpligtelse til upåklagelig adfærd vigtigere end nogensinde.

Læs venligst vores kodeks, og hjælp til ved at spille din rolle.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge **SpeakUp-tjenesten**.



**Fasthold vores
værdier og
vores kodeks**



Fasthold vores værdier og vores kodeks

1.1 Vores værdier

Tillid, passion, ekspertise og driftighed er en række overbevisninger, der definerer vores identitet og kultur. De vejleder os i, hvordan vi ønsker at samarbejde og behandle hinanden. Kort sagt er de grundlaget for alt, hvad vi gør.

1.2 Dette kodeks

har til formål at forebygge forseelser og fremme:

- Ærlig og etisk adfærd
- En inkluderende kultur, hvor vi værdsætter vores forskelle, behandler hinanden med respekt og byder alle ideer og meninger velkomme
- Overholdelse af gældende love, regler og bestemmelser

1.3 Retningslinjer for etisk beslutningstagning

Vi er hver især ansvarlige for at være opmærksomme på etiske spørgsmål og gøre det rigtige i alle Bauers forretningsaktiviteter. Nogle gange er det dog ikke ligetil at vælge den rigtige fremgangsmåde.



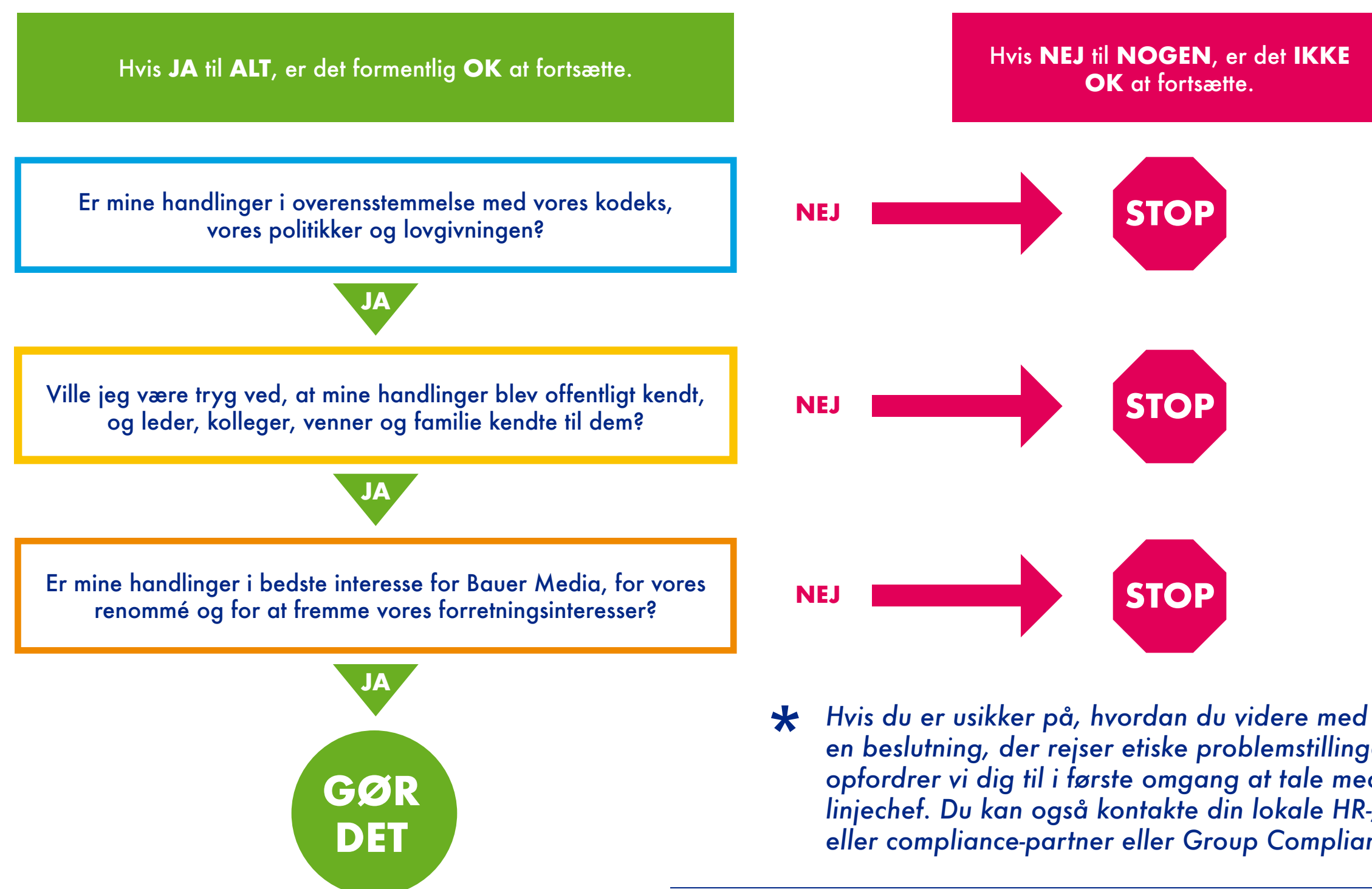
Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).

Fasthold vores værdier og vores kodeks

1.3 Retningslinjer for etisk beslutningstagning

Når vi står over for en vanskelig beslutning eller situation, skal vi stille os selv følgende spørgsmål:

- Hvad føles rigtigt eller forkert ved den påtænkte handling?
- Er den påtænkte handling i overensstemmelse med kodekset og vores værdier?
- Ville jeg være tryk ved, at mine handlinger blev rapporteret i nyhederne?
- Hvordan vil den påtænkte handling se ud for min leder, bestyrelsen eller offentligheden?
- Kan jeg retfærdiggøre mine handlinger over for mine kolleger, venner og familie?
- Vil en anden persons input bidrage til at vurdere den påtænkte handling?



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).

Hvordan aktiverer vi kodekset

1.4 Vi er alle ansvarlige

At være en del af Bauer betyder at handle i overensstemmelse med vores værdier og overholde de specifikke principper og den overordnede ånd i vores kodeks. Det betyder, at du skal forstå og overholde alle de politikker, love og bestemmelser, der gælder for dit job, selvom du føler dig presset til at gøre andet. Vi har hver især et personligt ansvar for at fastholde vores værdier og kodekset samt, skal være parate til at indberette enhver form for forseelse, hvis det nogensinde observeres.

1.5 Ledernes vigtige rolle

Ledere hos Bauer er vigtige rollemodeller. Hvis du er ansvarlig for ledelse af medarbejdere, skal du sikre, at alle, der indberetter til dig, læser dette kodeks og modtager den vejledning, de ressourcer og den undervisning, de har brug for, for at forstå, hvad der forventes af dem. Du er sandsynligvis den første, de kontakter med spørgsmål eller problemstillinger vedrørende kodekset, så det er derfor vigtigt, at du sætter dig helt ind i dette kodeks og gennemfører tilgængelig undervisning for at sikre, at du er bedst rustet til at vejlede dit team.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).

Hvordan aktiverer vi kodekset

1.6 Ingen undtagelser eller kompromiser

Ingen linjechef har bemyndigelse til at beordre eller godkende nogen handling, der er i strid med kodekset eller loven. Vi vil under ingen omstændigheder tillade, at vores standarder kompromitteres af hensyn til resultater. Vi mener, at måden, vi leverer på, er lige så vigtigt som det, vi leverer.

1.7 Bekræftelse af kodekset

Du vil blive bedt om at bekræfte, at du har gennemgået, forstået og vil overholde dette kodeks. Dette er dit løfte om at leve op til vores kodeks og forventningerne deri samt om straks at udtrykke din bekymring over situationer, som du mener kan være i strid med vores kodeks. Medarbejdere, der overtræder vores kodeks, udsætter sig selv, kolleger og Bauer for risiko og kan blive genstand for disciplinære foranstaltninger, til og med afskedigelse.

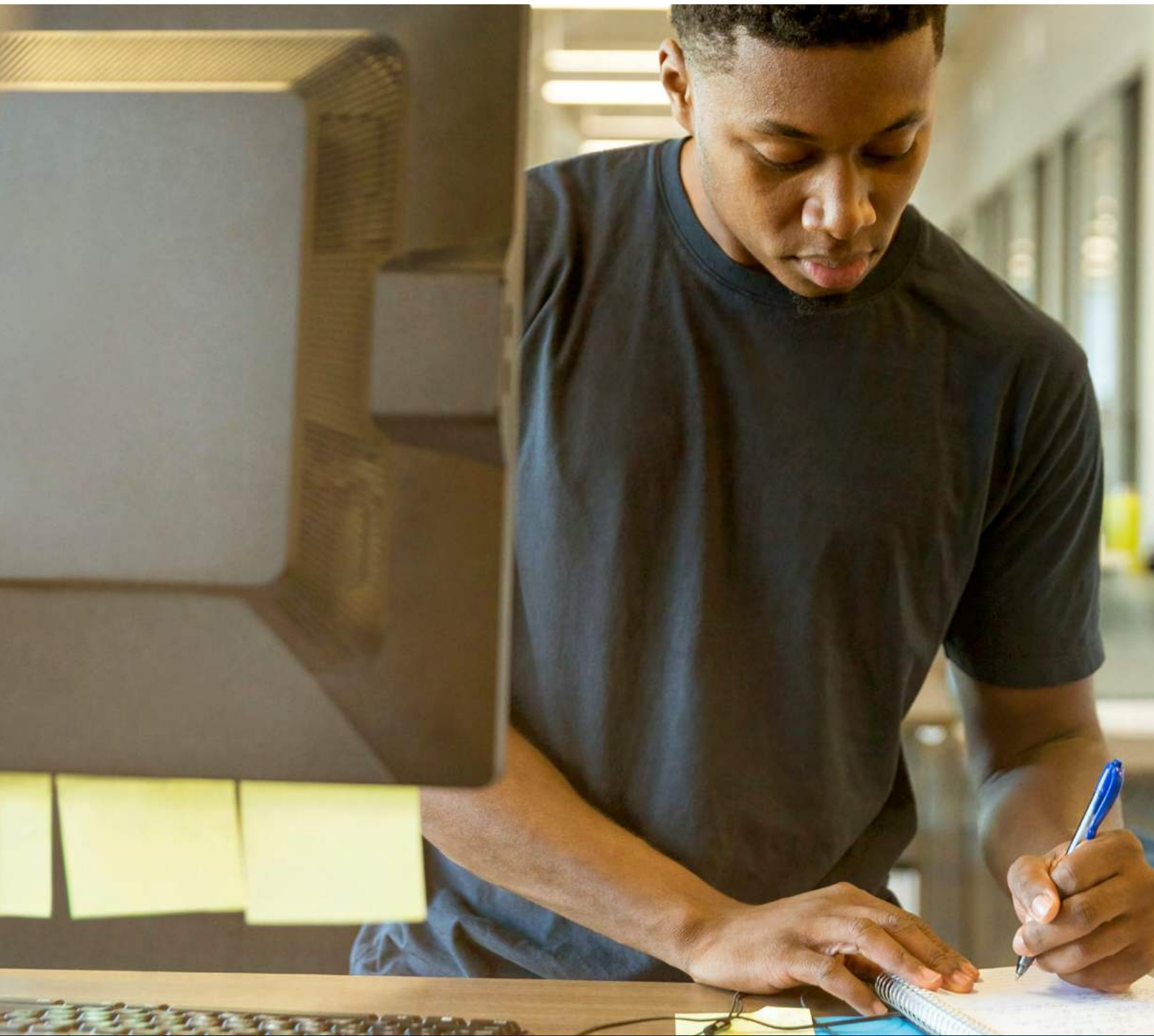
1.8 Pligt til at lade vores stemme blive hørt

Vi har alle pligt til at lade vores stemme blive hørt om enhver mistanke om forseelser, der er i strid med loven, dette kodeks eller andre Bauer-politikker eller -procedurer. Vi skal også lade vores stemme blive hørt om enhver forseelse begået af tredjeparter, der samarbejder med Bauer. Hvis du har spørgsmål, bekymringer eller behov for at indberette en kendt eller mistænkt overtrædelse, bør du først drøfte det med din linjechef eller en lokal HR- eller compliance-partner. Hvis du af en eller anden grund ikke ønsker at indberette dine bekymringer til din linjechef eller lokale HR- eller compliance-partner, kan du også bruge vores concerns indberetningssystem **Speak Up** (se afsnit 1.9 nedenfor).



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [**SpeakUp-tjenesten**](#).

Hvordan aktiverer vi kodekset



1.9 Speak Up

Du opfordres til at identificere dig selv, når du indberetter en mulig ulovlig handling eller overtrædelse af dette kodeks, og Bauer vil gøre alt for at beskytte din identitet, hvis du gør det. Du kan imidlertid også indberette en mistanke om overtrædelse anonymt ved hjælp af indberetningssystemet **Speak Up**.

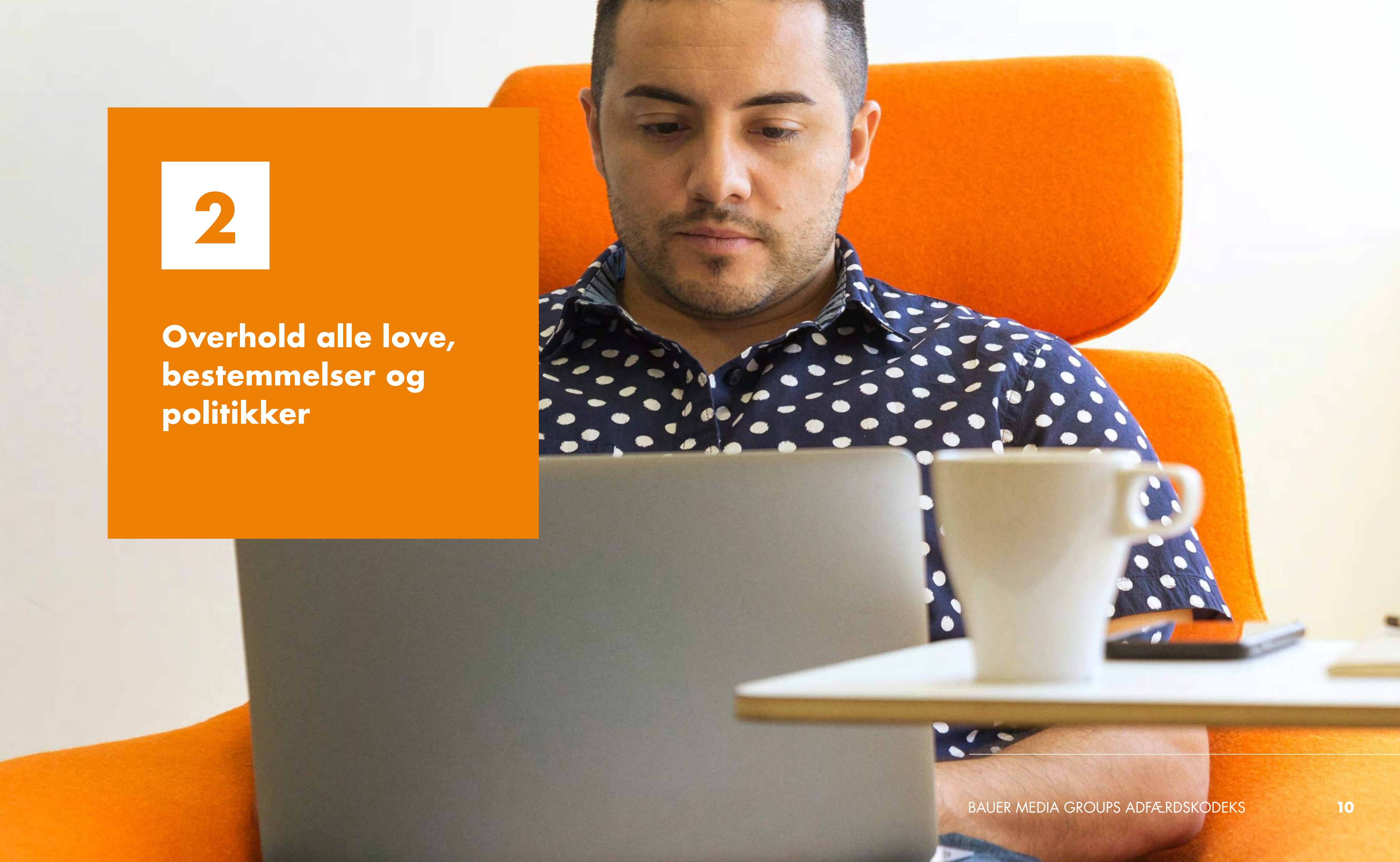
1.10 Beskyttelse af dem, der lader deres stemme blive hørt

Bauer tolererer ikke gengældelse mod nogen, der indberetter eller hjælper med at afklare en undersøgelse. Hvis du mener, at du oplever gengældelse, skal du straks kontakte indberetningssystemet **Speak Up**.

Du kan finde flere oplysninger i koncernpolitikken "lad din stemme blive hørt".



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [**SpeakUp-tjenesten**](#).



2

**Overhold alle love,
bestemmelser og
politikker**

Overhold alle love, bestemmelser og politikker

2.1 Forpligtelse til integritet

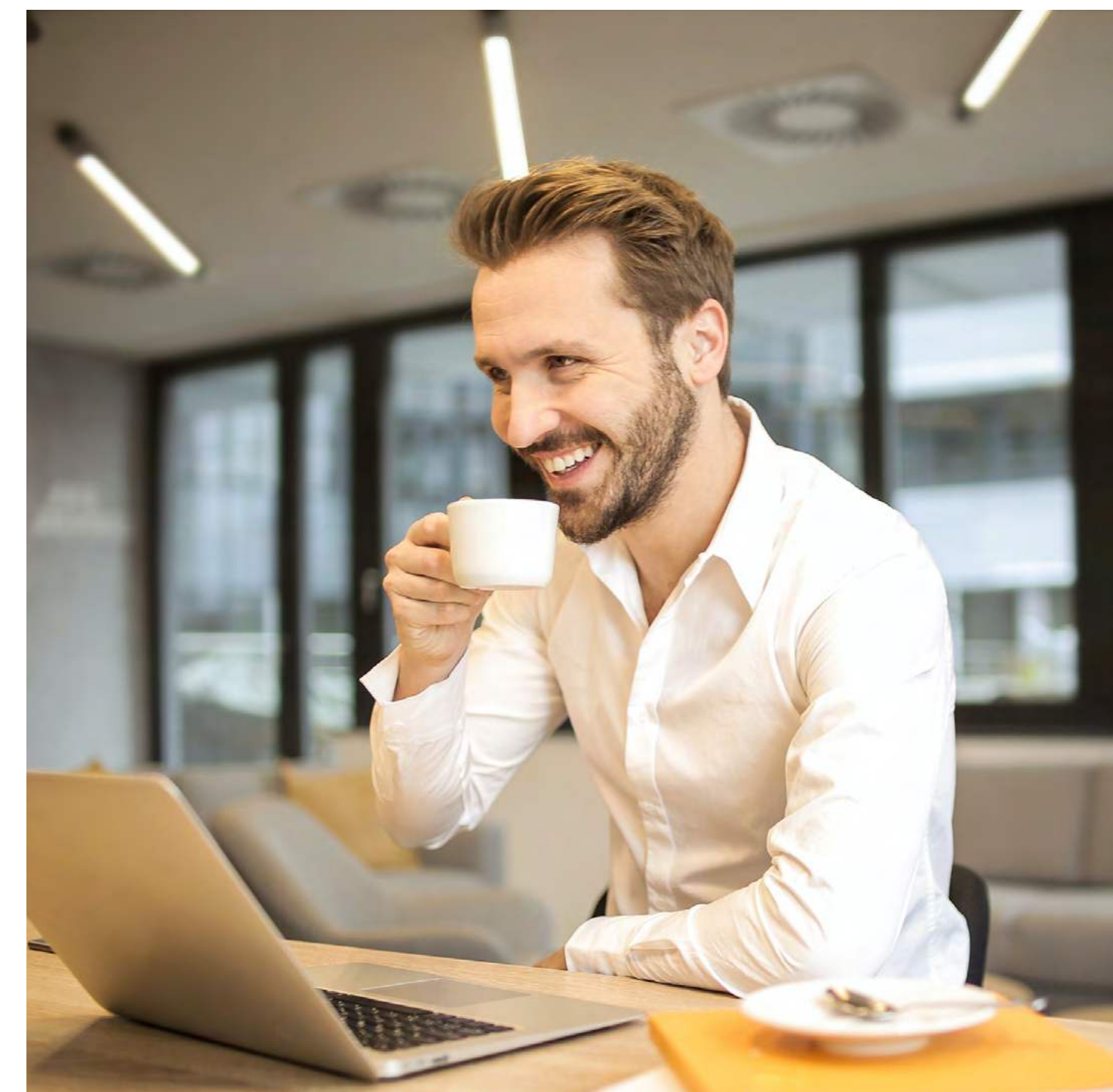
Bauers drift og medarbejdere er underlagt lovgivningen i de lande og jurisdiktioner, hvor vi driver forretning. Det er vigtigt, at vi er opmærksomme på, og aldrig bevidst overtræder, relevante love og bestemmelser. Vi har etableret politikker for koncernen og lokale politikker for at sikre, at vores aktiviteter overholder love, bestemmelser og branchens bedste praksis. Det er dit ansvar at læse, forstå og anvende disse politikker, at opsøge og deltage i tilgængelig undervisning, at stille spørgsmål og at indberette eventuelle bekymringer på passende vis.

Vores koncernpolitikker er tilgængelige på **myBauer**.

2.2 Bekæmpelse af bestikkelse og korruption

Vi må aldrig tilbyde eller give bestikkelse eller andre uretmæssige fordele til nogen leder, agent eller uafhængig samarbejdspartner, der handler på vores vegne, for at opnå forretning eller nogen uretmæssig fordel. Bestikkelse defineres som direkte eller indirekte at tilbyde noget af værdi (f.eks. gaver, penge eller løfter) for at påvirke eller fremkalde handling eller for at sikre en uretmæssig fordel.

Se den fulde **politik mod bestikkelse og korruption** for at få flere oplysninger om, hvornår og hvordan du korrekt registrerer legitime gaver og underholdning ved hjælp af din lokale **formular til gaver og underholdning**.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge **SpeakUp-tjenesten**.

Overhold alle love, bestemmelser og politikker

2.3 Kartellovgivning og fair konkurrence

Vi tror på fri og åben konkurrence og støtter alle bestræbelser på at fremme og beskytte konkurrence. I de fleste af de lande, hvor vi opererer, er der strenge kartel- og konkurrencelovgivning, der forbyder hemmelig eller urimelig forretningsadfærd, der forhindrer, begrænser eller forvrider fri konkurrence. Manglende overholdelse af disse love kan resultere i betydelige sanktioner over for både Bauer og medarbejder(e), der overtræder loven.

Videregivelse af fortrolige eller konkurrencefølsomme oplysninger til konkurrenter kan også udgøre et brud på kartellovgivningen. Der er næsten ingen omstændigheder, hvor det er lovligt at indgå aftaler med konkurrenter om fastsættelse af priser, samordning af tilbud, salgsbetingelser, produktion eller opdeling af markeder eller kunder. Hvis du har bekymringer, tvivl eller spørgsmål om konkurrence i dit arbejde, bedes du kontakte din lokale juridiske rådgiver eller Group Legal Team.



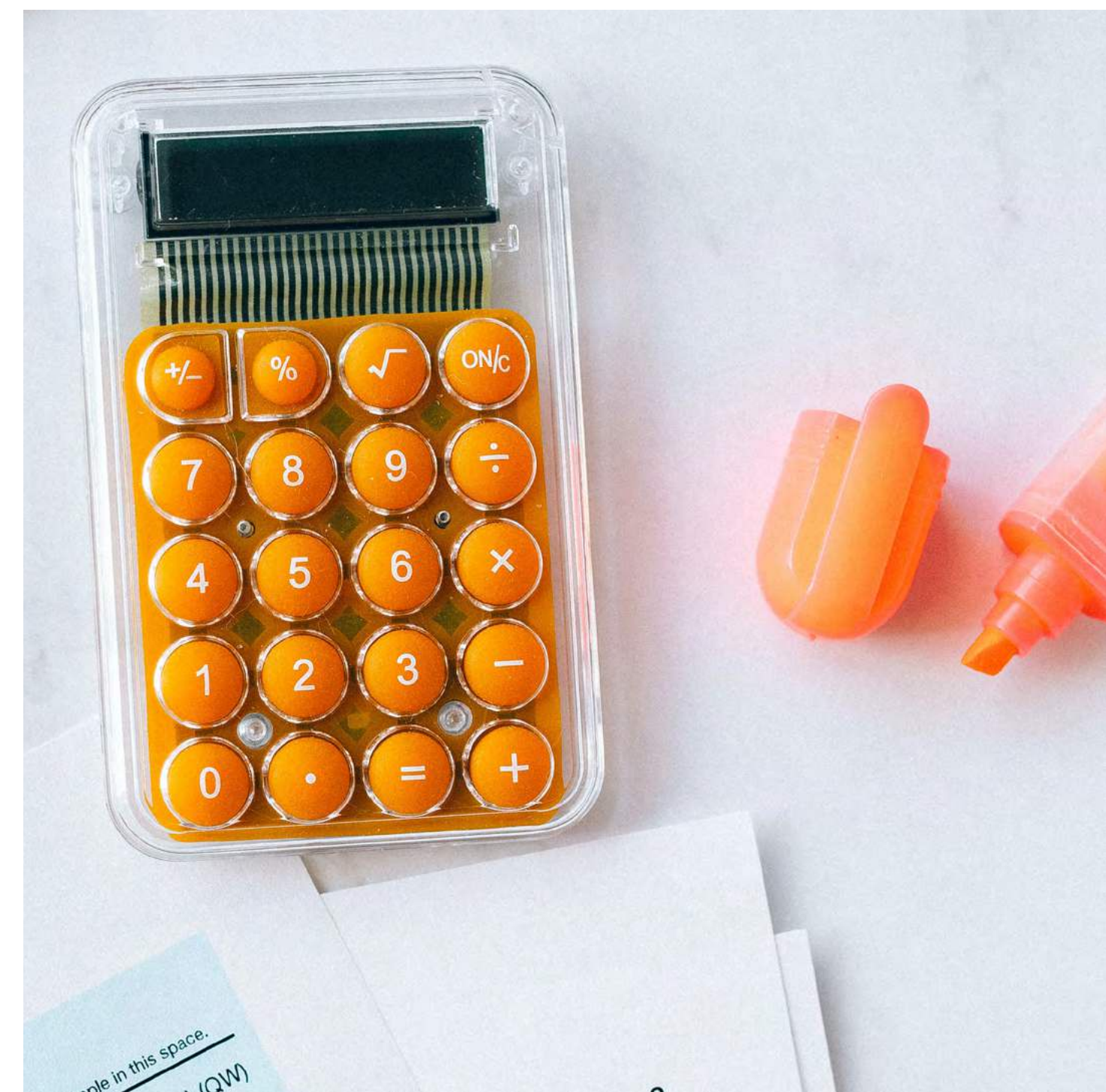
Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).

Overhold alle love, bestemmelser og politikker

2.4 Bekæmpelse af hvidvask af penge

Hvidvask af penge er et globalt problem med vidtrækkende og alvorlige konsekvenser. Hvidvask af penge defineres som den proces, hvor ulovligt udbytte konverteres, så pengene fremstår legitime. Det er vigtigt at bemærke, at denne praksis ikke er begrænset til pengetransaktioner. Komplekse handelstransaktioner kan skjule finansiering af kriminelle aktiviteter, såsom terrorisme, narkotikahandel, bestikkelse og svig.

Involvering i sådanne aktiviteter underminerer vores integritet, skader vores renommé og kan udsætte Bauer og enkeltpersoner for alvorlige sanktioner. Vi er forpligtet til fuld overholdelse af lovgivning om bekæmpelse af hvidvaskning af penge verden over og vil kun drive forretning med velrenommerede kunder, der er involveret i legitime forretningsaktiviteter og transaktioner. Vi samarbejder ikke med forretningspartnere, der enten står på relevante sanktionslister, eller hvis vigtigste finansieringskilder eller aktiviteter er i et sanktioneret land.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).

Overhold alle love, bestemmelser og politikker

2.5 Føring af nøjagtige regnskaber

At holde optegnelser nøjagtige og pålidelige er afgørende for at opretholde tilliden til vores virksomhed, træffe gode forretningsbeslutninger og opfylde forskriftsmæssige krav. Vi er forpligtet til at registrere, behandle og analysere økonomiske oplysninger nøjagtigt og til at sikre, at disse oplysninger holdes sikre og let tilgængelige for dem, der har brug for adgang. Regnskaber omfatter løn-, rejse- og udgiftsrapporter, e-mails, regnskabs- og økonomidata, måle- og resultatopgørelser, elektroniske datafiler og alle andre registreringer, der opbevares i vores

virksomheds almindelige drift. Alle virksomhedens optegnelser skal være fuldstændige, nøjagtige og pålidelige i alle væsentlige henseender. Der er aldrig nogen grund til at foretage falske eller vildledende angivelser. Ikke-offentliggjorte eller ikke-registrerede midler, betalinger eller kvitteringer er uforenelige med vores forretningspraksis og er forbudt.

Se koncernens finanspolitikker.

2.6 Svig

Det er aldrig acceptabelt at tage del i nogen aktivitet, der involverer tyveri, svig, underslæb, afpresning eller uretmæssig tilegnelse af ejendom. Du deltager til enhver tid i svindel, når du hjælper med at skjule, ændre, forfalske eller udelade oplysninger i Bauers optegnelser enten til gavn for dig eller for andre. Du skal nægte at deltage i tvivlsomme aktiviteter og skal indberette enhver mistanke til din linjechef, compliance-partner eller ved at bruge indberetningssystemet **Speak Up**.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [**SpeakUp-tjenesten**](#).

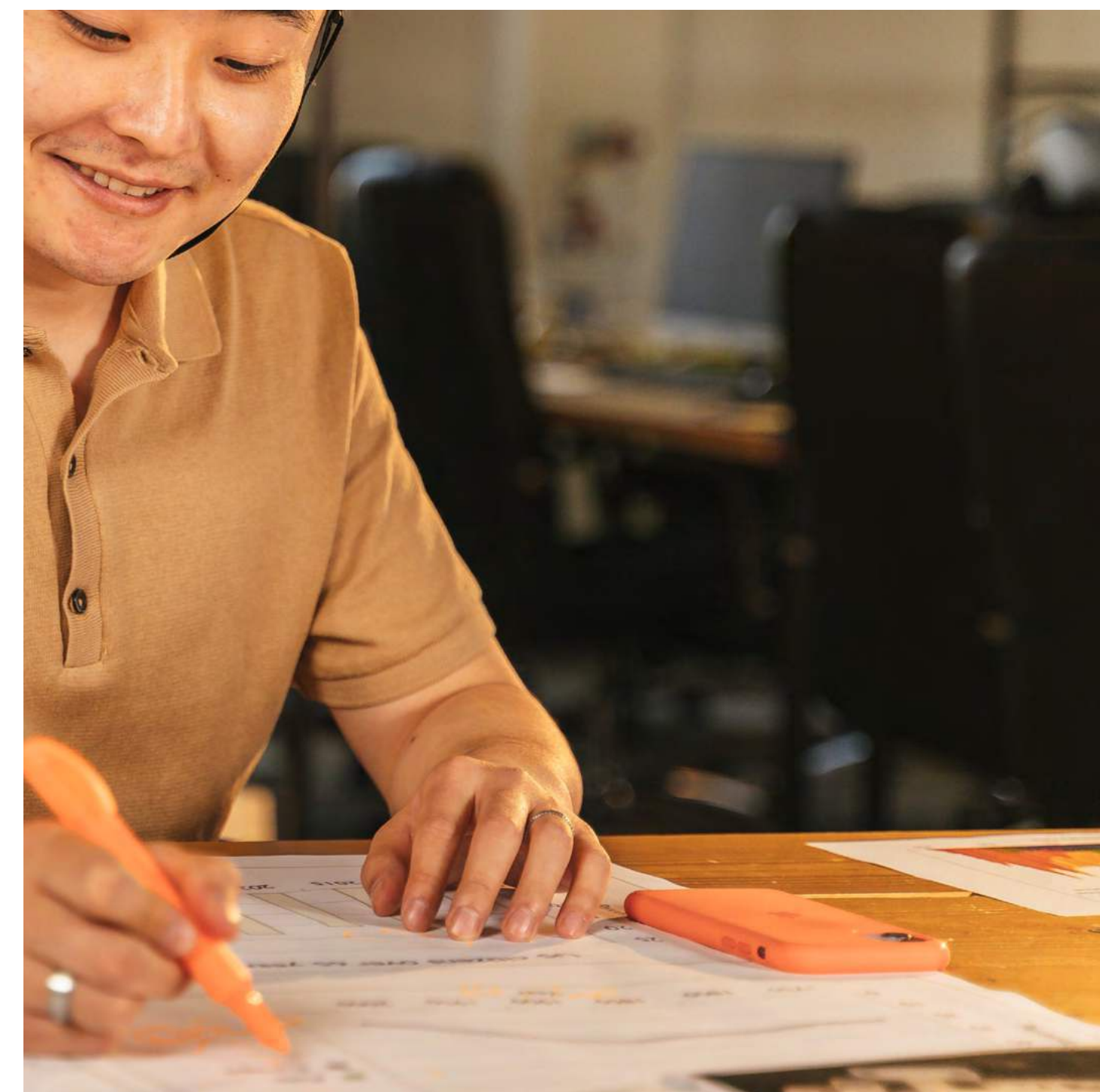
Overhold alle love, bestemmelser og politikker

2.7 Vores forsyningskæde

Vi tror på at gøre forretninger med tredjeparter, der har taget høje etiske principper for forretningsadfærd til sig og demonstrerer det. Vi er afhængige af, at leverandører, kontrahenter og konsulenter hjælper os med at nå vores mål. De er en del af Bauers team og skal behandles efter vores værdier. For at skabe et miljø, hvor vores leverandører, kontrahenter og konsulenter har et incitament til at samarbejde med Bauer, skal de være sikre på, at de bliver behandlet på en etisk måde. Vi tilbyder rimelige muligheder for, at potentielle tredjeparter kan konkurrere om at drive forretning med os.

Den måde, hvorpå vi udvælger vores leverandører, og karakteren af disse leverandører, afspejler tilsammen den måde, vi driver forretning på.

Se vores politik for koncernindkøb og adfærdskodekset for leverandører.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).



Overhold alle love, bestemmelser og politikker

2.8 Menneskerettigheter

Vi er forpligtet til at fastholde grundlæggende menneskerettigheder og mener, at alle mennesker i hele verden skal behandles med værdighed, retfærdighed og respekt. Vi beder vores leverandører og direkte kontrahenter demonstrere en seriøs forpligtelse over for deres medarbejderes sundhed og sikkerhed samt handle i overensstemmelse med menneskerettighedslovgivningen. Bauer bruger ikke og tolererer ikke brugen af slavearbejde eller menneskehandel, fordømmer enhver nedværdigende behandling af enkeltpersoner eller

usikre arbejdsforhold og understøtter, at vores produkter er fri for konfliktminerale. Vi er forpligtet til at følge alle gældende løn- og timelove og -bestemmelser. Enhver, der aflønnes på grundlag af arbejdstimer, skal indberette og registrere al arbejdstid nøjagtigt i overensstemmelse med den etablerede lokale procedure. Vi respekterer arbejdstagerrepræsentanternes juridiske rettigheder.

Se koncernens menneskerettighedspolitik.

2.9 Lovændringer

Vi skal være opmærksomme på ændringer i lovgivningen eller nye krav, der kan påvirke vores forretningsenhed, og kan kræve, at vi reviderer eksisterende, eller udarbejder, nye koncernpolitikker.

For at få mere at vide om, hvordan man foreslår en ny politik eller anmoder om en revision af en eksisterende politik, kan du **se koncernens politik om politikker**.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).



Overhold alle love, bestemmelser og politikker



2.10 Sikker og sund arbejdsplads

Bauer tilvejebringer en sikker og sund arbejdsplads for medarbejdere, kunder og besøgende på sine lokaliteter. Vi lægger stor vægt på vores medarbejders sundhed, sikkerhed og trivsel og er forpligtet til at tilvejebringe et sikkert arbejdsmiljø for at forebygge ulykker og skader og for at minimere arbejdsmiljørisici. For at understøtte denne forpligtelse tager vi ansvar for at overholde alle sikkerheds- og sundhedsregler, -praksisser og -love, der gælder for vores jobs, og for at tage de nødvendige forholdsregler for at beskytte os selv, vores medarbejdere og besøgende. **Få mere at vide i jeres lokale sundheds- og sikkerhedspolitikker.**



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).

A smiling man with glasses, wearing a dark blue suit jacket over a plaid shirt and a red tie, is seated on a green tufted sofa. He is holding a red folder and a white document. The background is a brick wall.

3

**Behandl hinanden
med respekt og
værdighed**



Behandl hinanden med respekt og værdighed

3.1 Chikanebekæmpelse

Enhver form for intimiderende eller krænkende adfærd kan alvorligt skade ofrene, vores arbejdsmiljø og renommé. Hos Bauer tolererer vi ikke nogen form for forskelsbehandling eller chikane. Selvom den juridiske definition af chikane kan variere efter jurisdiktion, anser vi følgende ikke-udtømmende liste for at være uacceptabel adfærd:

- Enhver uønsket adfærd, såsom verbal eller fysisk opførsel, der har til formål at true, intimidere eller tvinge
- Verbal hån (herunder racemæssige og etnisk nedsættende bemærkninger), upassende

vittigheder eller sprog

- Negativ stereotypering
- Racemæssige, etniske, kønsmæssige eller religiøse nedsættende bemærkninger
- Ensidige vittigheder på bekostning af andre, nogle gange kaldet "drilleri", og skødesløs gestik, der skjuler fordomme, som har potentiale til at påvirke folks følelse af at høre til hos Bauer
- At kræve improviserede interaktioner, såsom videoopkald, uden for arbejdstid uden en ekstraordinær forretningskritisk grund til at fremsætte sådan anmodning



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).

Behandl hinanden med respekt og værdighed

3.2 Seksuel chikane

Bauer kører en hård linje over for alle former for seksuel chikane. Det omfatter, men er ikke udelukkende:

- Uønskede seksuelle tilnærmelser, anmodninger om seksuelle ydelser eller uvelkomne krav om dates
- Deling af seksuelt orienterede meddelelser, e-mails eller medier
- At se eller dele upassende eller ufølsomt materiale i arbejdstiden, eller mens du bruger virksomhedens ejendom, selv utilsigtet
- At tage skærbilleder under videoopkald uden tilladelse og lade dem cirkulere blandt personer, der

ikke var det tilsigtede publikum, blandt personer uden for Bauer eller via sociale medier

- At kræve, at en person antager en adfærd af seksuel karakter som betingelse for ansættelsen
- At en person med højere autoritet søger seksuelle ydelser fra en person med lavere autoritet til gengæld for en eller anden form for arbejdsfordel såsom forfremmelse, eller for at undgå en ulempe såsom en dårlig præstationsbedømmelse. Dette er kendt som "seksuel chikane quid pro quo"
- Anden verbal eller fysisk adfærd af seksuel karakter, som er uønsket og har den virkning, at den krænker en persons værdighed eller skaber et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller stødende miljø.

Hvis du mener, at dine rettigheder er blevet krænket, eller hvis du har andre bekymringer på arbejdspladsen, skal du tale med din linjechef eller et andet medlem af ledelsesteamet. Du kan også kontakte din lokale HR-chef direkte. Hvis du ikke modtager en klar forklaring eller mener, at din overordnede eller HR-chef muligvis ikke yder dig en objektiv eller tilstrækkelig gennemgang af problemet, kan du bruge indberetningssystemet **Speak Up**. Bauer erkender, at disse påstande er af følsom karakter og vil arbejde på at sikre fortrolig behandling af alle påstande for at beskytte alle involverede parter. Ingen gengældelse mod nogen medarbejder, der rapporterer chikane, vil blive tolereret. **Se dine lokale HR-politikker**

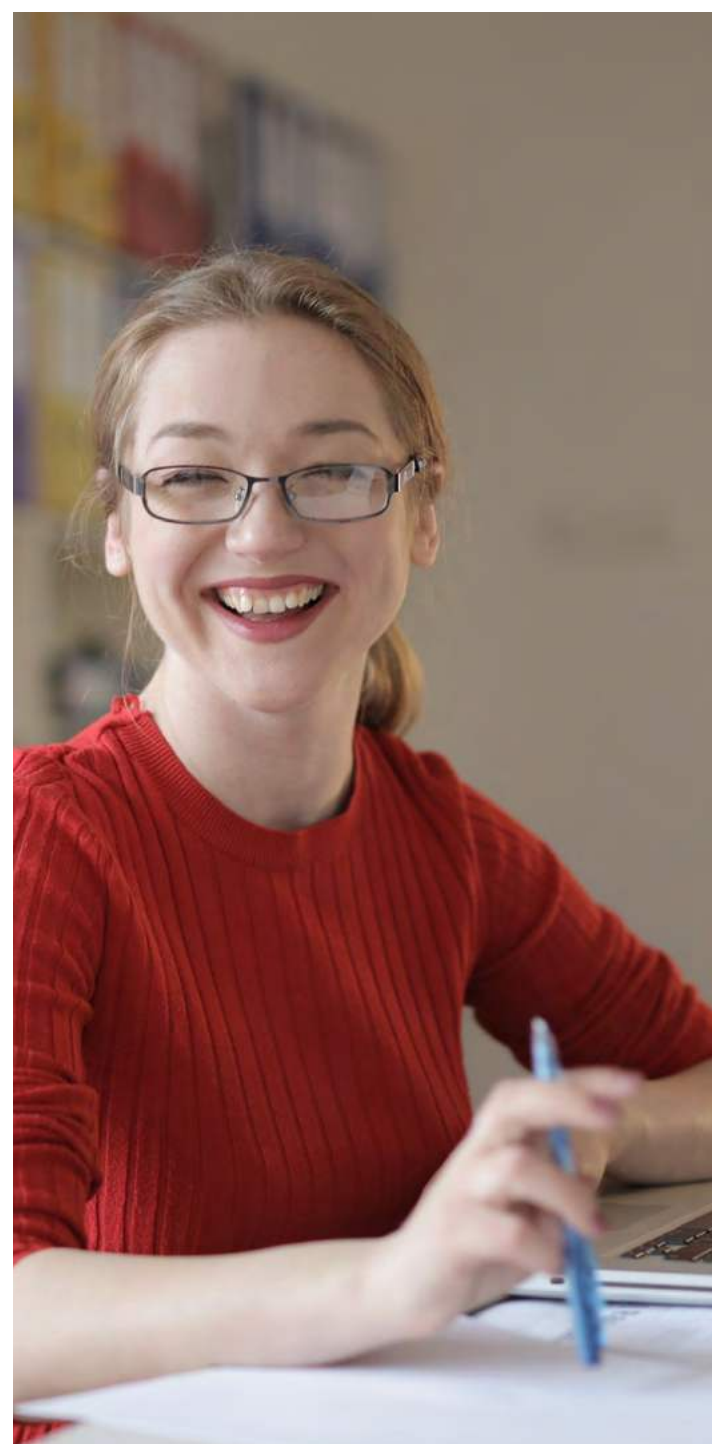


Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).

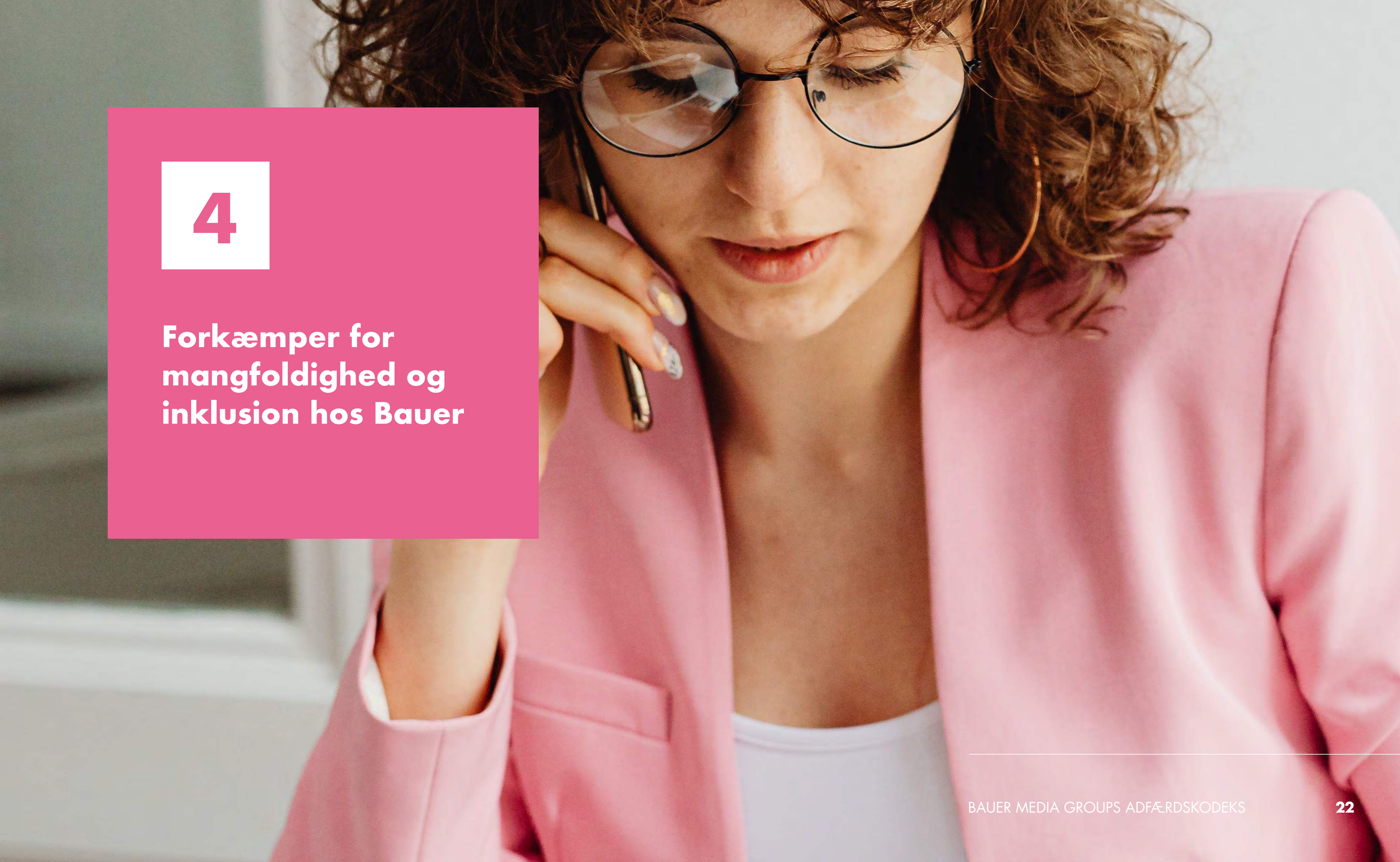
Behandl hinanden med respekt og værdighed

3.3 Støtte til balance mellem arbejdsliv og privatliv

Vi er forpligtet til at støtte balancen mellem arbejde og privatliv. Vi overholder alle gældende arbejdstidslove og tager højde for eventuelle lovbestemte maksimale arbejdstidskrav. Vi skal alle støtte og fremme balancen mellem arbejdsliv og privatliv samt undersøge og vedtage familievenlige politikker i overensstemmelse med lokal praksis.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).



4

**Forkæmper for
mangfoldighed og
inklusion hos Bauer**

Forkæmper for mangfoldighed og inklusion hos Bauer



4.1 Vi favner mangfoldighed

Mangfoldige færdigheder, evner, erfaringer og perspektiver er afgørende for vores succes. Princippet om mangfoldighed og inklusion er grundlæggende og skal medtænkes i alle vores beslutninger. Vi tror på, at vi præsterer bedst, når vores arbejdsmiljø favner personer med forskellige perspektiver, egenskaber, værdier og baggrunde. Et sådant miljø hjælper os også med at tiltrække og fastholde de bedste talenter og nå endnu højere niveauer af medarbejder- og kundetilfredshed.

4.2 Vi forfægter mangfoldighed og inklusion

på følgende måder:

1. Vi integrerer inkluderende adfærd i de daglige pligter, interaktioner og beslutninger, vi foretager.
2. Vi tolererer ikke forskelsbehandling på baggrund af køn, race, hudfarve, national oprindelse, herkomst, statsborgerskab, religion, alder, handicap, helbredstilstand, genetiske oplysninger, graviditet, seksuel orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk, veteranstatus eller ethvert andet grundlag beskyttet af lov eller lokal politik.

Se de relevante lokale HR-politikker.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).

Forkæmper for mangfoldighed og inklusion hos Bauer

4.3 Lige muligheder

Vi er forpligtet til at sikre lige beskæftigelsesmuligheder gennem følgende:

- Vi baserer udelukkende alle ansættelsesrelaterede beslutninger på virksomhedens behov, jobkrav og individuelle kvalifikationer og/eller erfaringer
- Vi overholder alle gældende ansættelseslove, regler og bestemmelser
- Vi overholder mangfoldigheds- og inklusionsprincipperne retfærdighed, gennemsigtighed, konsekvens og god forvaltningspraksis i alle aspekter af ansættelsen,

herunder aktiviteter, der relaterer til rekruttering, ansættelse, frynsegoder, orlov, undervisning, forflytning, forfremmelse, jobtildelinger, aflønning, disciplinære handlinger og opsigelse

- Vi tager behørigt hensyn til rimelige justeringer, der kræves af jobansøgere og medarbejdere for at hjælpe med at løse eventuelle barrierer, der kan påvirke deres evne til at ansøge om stillinger under rekrutteringsprocessen eller med succes udfylde deres rolle, når de er ansat
- Vi overholder lovgivningen om beskæftigelse af indvandrere og ikke-statsborgere og tilbyder lige

beskæftigelsesmuligheder for alle, der er lovligt autoriseret til at arbejde i det pågældende land.

Hvis du mener, at praksis for lige beskæftigelsesmuligheder ikke følges, bedes du kontakte din linjechef eller HR-chef eller indberette dine bekymringer via vores indberetningssystem **Speak Up**.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [**SpeakUp-tjenesten**](#).



5

**Beskyt vores
intellektuelle
ejendom, renommé
og andre aktiver**

Beskyt vores intellektuelle ejendom, renommé og andre aktiver

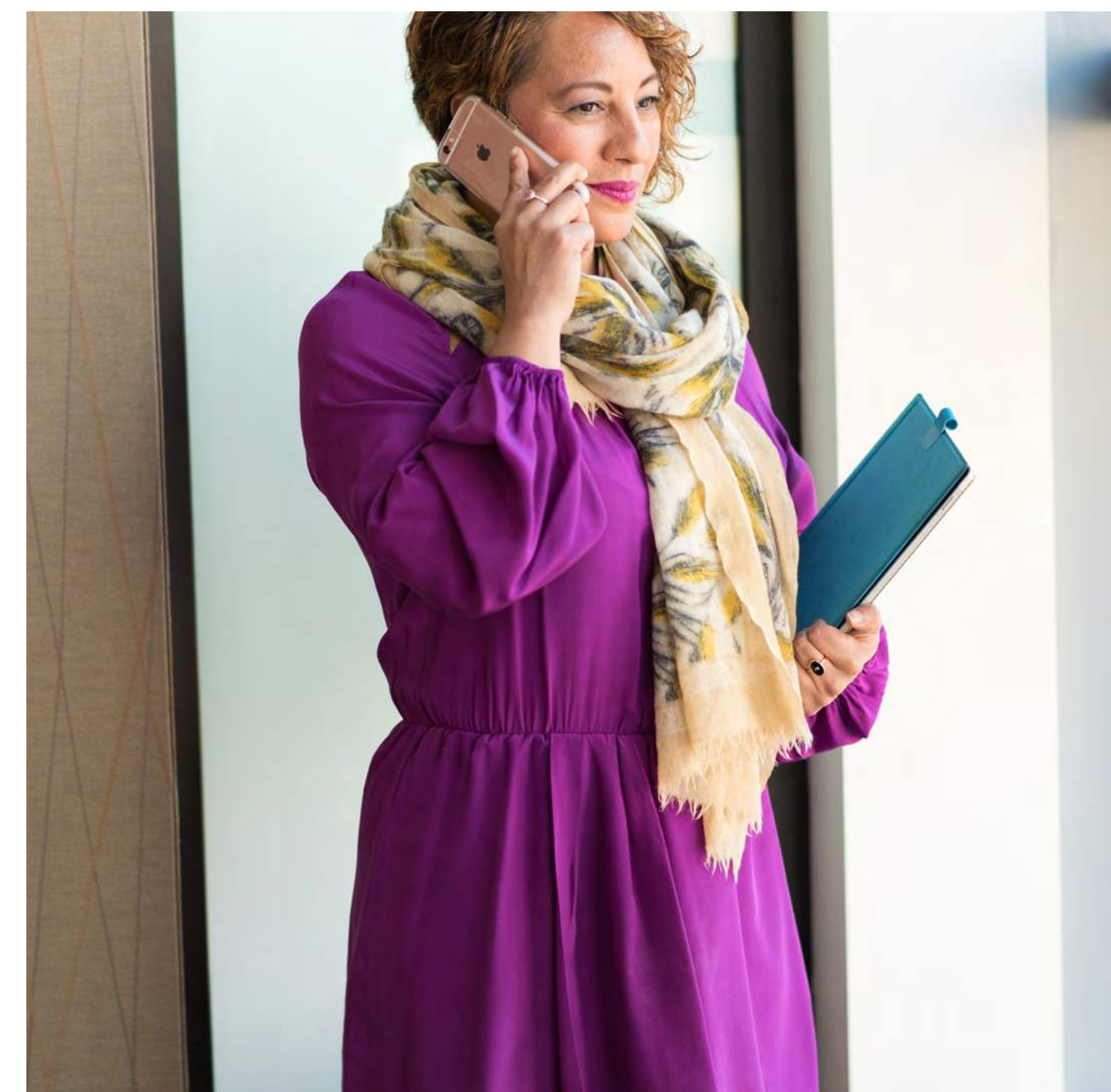
5.1 Intellektuel ejendom

Vores intellektuelle ejendom er blandt vores mest værdifulde aktiver. Intellektuel ejendom omfatter ophavsrettigheder, patenter, varemærker, forretningshemmeligheder, designrettigheder og andre rettigheder til beskyttelse af immaterielle aktiver, herunder arbejdsprodukter skabt af medarbejdere i forbindelse med arbejdsopgaver og/eller under brug af arbejdstid, ressourcer eller information, f.eks. opfindelser, opdagelser, illustrationer, logoer, tekster, software osv.

5.2 Intellektuelle ejendomsrettigheder

Vi skal beskytte og, når det er relevant, håndhæve vores intellektuelle ejendomsrettigheder. Vi respekterer også intellektuel ejendom, der tilhører tredjeparter. Det er vores politik ikke bevidst at krænke andres intellektuelle ejendomsrettigheder, så det er vigtigt, at alle nye mærker, logoer, domænenavne og sociale mediehandles samt -konti kontrolleres juridisk, før de lanceres.

Se vores koncernpolitik om varemærker for at få flere oplysninger.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).

Beskyt vores intellektuelle ejendom, renommé og andre aktiver

5.3 Ekstern kommunikation

Som medarbejdere hos Bauer bør vi ikke tale med medierne på vegne af vores virksomhed, medmindre det er godkendt af vores afdeling Group Communications. Vi må heller ikke, medmindre vi er autoriseret til det, give indtryk af, at vi taler på vegne af Bauer i nogen kommunikation, der kan blive offentliggjort. Dette omfatter indlæg på onlinefora, sociale mediewebsteder, blogs, chatrum og opslagstavler.

Denne politik gælder også for kommentarer til journalister om specifikke forhold, der vedrører vores virksomheder, samt breve til redaktører og anbefaling af produkter eller tjenester. For at sikre professionel håndtering af medieforespørgsler bedes du henvise alle medieforespørgsler til din lokale kommunikationsansvarlige eller til Group.Communications@bauermedia.com.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).

Beskyt vores intellektuelle ejendom, renommé og andre aktiver

5.4 Personlig politisk aktivitet

Bauer opfordrer til personlig deltagelse i den politiske proces på en måde, der er i overensstemmelse med alle relevante love og retningslinjer for virksomheden. Som medarbejdere kan vi støtte kandidater eller organisationer efter eget valg gennem personlige bidrag eller frivilligt arbejde, så længe vi adskiller vores personlige politiske aktiviteter fra vores arbejde.

5.5 Sociale medier

Med sociale medier kan vi lære af og dele oplysninger med vores interessenter samt kommunikere med vores forbrugere og målgrupper om vores brands og virksomheden. Vi skal dog være opmærksomme på, at vores opslag på sociale medier kan have utilsigtede konsekvenser, der kan påvirke enkeltpersoner såvel som Bauer som virksomhed.

Vi skal være opmærksomme på ikke at videregive fortrolige og/eller proprietære oplysninger om vores virksomhed, vores leverandører eller vores kunder gennem vores sociale medieaktivitet. Vi må også gøre det klart, at når vi som privatpersoner opslår på de sociale medier, taler vi for os selv og ikke for Bauer.

Se retningslinjer for sociale medier fra Group Communications



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [**SpeakUp-tjenesten**](#).

Beskyt vores intellektuelle ejendom, renommé og andre aktiver

5.6 Respektfuld brug af virksomhedsressourcer

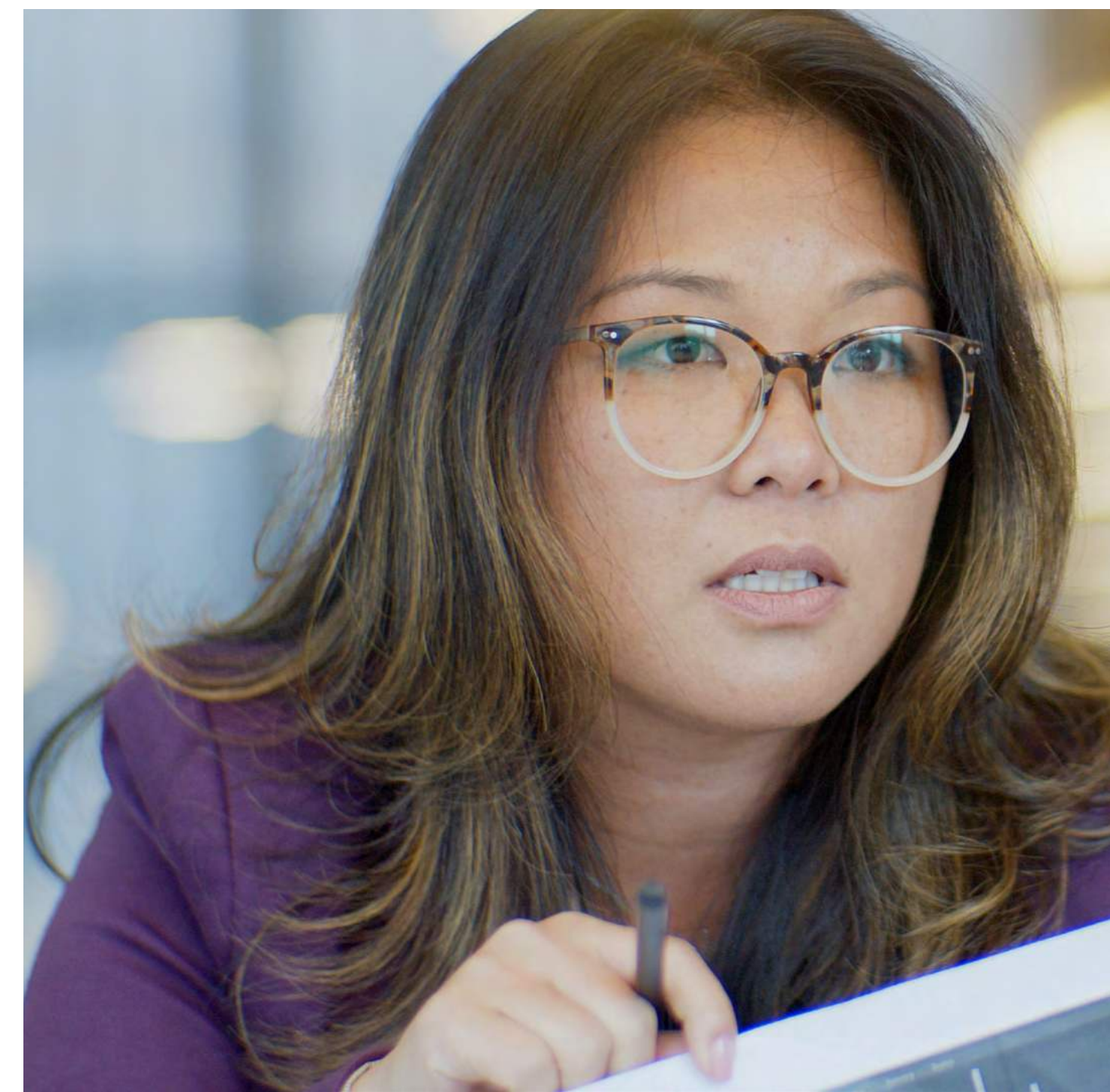
Vi skal bruge virksomhedsressourcer ærligt og effektivt, uanset om det er varer, leverandørprøver, firmakreditkort, kontanter eller information. Disse aktiver skal anvendes til fordel for virksomheden, ikke til personlig vinding eller til gavn for andre uden for Bauer.

Vi skal bruge Bauers midler fornuftigt og beskytte vores aktiver mod tab, tyveri, skade, upassende brug eller andre former for svindel. Med henblik på at undgå tvivl, skal vores medarbejderes og

gæsters sikkerhed imidlertid altid være vores første prioritet i tilfælde af brand eller anden hændelse, der påvirker driftskontinuitet.

Hvis du har mistanke om tyveri på arbejdspladsen, eller bliver opmærksom på misbrug af virksomhedsaktiver, skal du straks indberette det til din linjechef eller et medlem af compliance-teamet eller via indberetningssystemet Speak Up.

Se koncernpolitikken for udgifter og koncernens rejsepolitik.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).

Beskyt vores intellektuelle ejendom, renommé og andre aktiver

5.7 Korrekt brug og beskyttelse af teknologi- og kommunikationssystemer

Bauers IT- (informationsteknologi) og kommunikationssystemer er afgørende for, at vi kan drive vores forretning, skabe vores produkter, samarbejde internt og eksternt og nå ud til vores kunder, partnere og forbrugere.

Hvis du har adgang til Bauers informationssystemer, er du ansvarlig for at følge de højeste standarder for adfærd i al din brug og kommunikation. Når du bruger en enhed (f.eks. bærbar computer eller telefon), eller når du tilgår systemer eksternt (f.eks. hjemmefra eller andre steder uden for Bauer), er du underlagt de samme standarder for brug som medarbejdere, der har adgang til vores netværk i virksomheden.

Tilgængeligheden, integriteten og fortroligheden af vores data og af vores behandlingssystemer skal altid beskyttes.

Få mere at vide i koncernens IT-politikker, IT-sikkerhedspolitikker og politik for acceptabel brug.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [**SpeakUp-tjenesten**](#).



**Udvis påpasselighed
med oplysninger:
Bevarelse af
fortrolighed og
databeskyttelse**



Udvis påpasselighed med oplysninger: Bevarelse af fortrolighed og databeskyttelse

6.1 Påpasselighed med oplysninger

Ved udførelse af Bauers forretninger får medarbejdere, ledere og direktører ofte viden om fortrolige eller proprietære oplysninger om vores virksomhed, dens kunder, potentielle kunder eller andre tredjeparter. Fortrolige eller proprietære oplysninger omfatter blandt andet ikke-offentlige

oplysninger om Bauer, herunder dets forretninger, økonomiske resultater, resultater eller prospekter samt alle ikke-offentlige oplysninger, der stilles til rådighed af en tredjepart i forventning om, at oplysningerne vil blive holdt fortrolige og udelukkende anvendes til det forretningsmæssige formål, hvortil de blev videregivet.

Ved videregivelse af disse fortrolige oplysninger kan vi miste vores konkurrencefordel eller tilliden hos de virksomheder, vi samarbejder med. Af disse grunde skal vi beskytte fortroligheden for alle oplysninger, der er betroet os, undtagen når videregivelse er autoriseret eller lovmæssigt påkrævet.



6.2 Dataopbevaring

Alle optegnelser (uanset formatet) er Bauers ejendom og skal opbevares i overensstemmelse med den lokale politik for dataopbevaring. Vi er ansvarlige for korrekt mærkning og påpasselig håndtering af fortrolige, følsomme og proprietære oplysninger og sikre dem, når de ikke er i brug. Vi destruerer ikke officielle virksomhedsdokumenter eller optegnelser, før opbevaringsperioden udløber, men vi destruerer dokumenter, når de ikke længere har et nyttigt forretningsformål.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).

Udvis påpasselighed med oplysninger: Bevarelse af fortrolighed og databeskyttelse

6.3 Databeskyttelse

Bauer respekterer privatlivets fred for alle sine medarbejdere, forretningspartnere, interessenter og forbrugere. Vi skal håndtere personoplysninger ansvarligt og i overensstemmelse med alle gældende databeskyttelseslove og virksomhedspolitikker (herunder vores krav til opbevaring af optegnelser). Personoplysninger er oplysninger, der direkte eller indirekte kan identificere en person, såsom navn, kontaktoplysninger, id'er (medarbejder-id, kunde-id, IP-adresse) og særlige kategorier af data, f.eks. sundhedsrelaterede oplysninger.

Som medarbejdere, der håndterer andres personoplysninger:

- Må vi kun indsamle, bruge og behandle sådanne oplysninger til legitime forretningsformål
- Skal vi give klare og præcise databeskyttelsesmeddelelser ved indsamling eller behandling af persondata
- Skal vi begrænse adgangen til dem, der har et legitimt forretningsformål for at se oplysningerne
- Skal vi gemme, sende og destruere personoplysninger sikkert i overensstemmelse

med gældende politikker og love

- Skal vi være omhyggelige med at forhindre uautoriseret offentliggørelse og med det samme underrette vores lokale databeskyttelsesrådgiver om brud på datasikkerheden

Angående yderligere vejledning om håndtering af persondata og en beskrivelse af beskyttede oplysninger henvises til **koncernens politik til databeskyttelse**.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).



Undgå interessekonflikter

Undgå interessekonflikter

7.1 Vi handler i Bauers bedste interesse

Vi skal undgå situationer, hvor vores personlige interesser kan eller kan synes at være i konflikt med Bauers interesser. Mange situationer eller relationer har potentiale til at skabe en interessekonflikt, eller opfattelsen af en konflikt, hvilket kan være lige så skadeligt som en faktisk interessekonflikt. Generelt set er en interessekonflikt en situation, hvor vores stilling eller ansvar hos Bauer giver os eller nogen tæt på os mulighed for at opnå personlig vinding eller gavn (bortset fra de ordinære fordele i ansættelsen), eller der er mulighed for, at vi kan fremme vores personlige

interesser eller interesser for dem, der er tæt på os, på bekostning af vores pligter og ansvar over for koncernen. Interessekonflikter udsætter vores og Bauers dømmekraft for øget kontrol og kritik og kan underminere vores troværdighed og den tillid, som andre har til os.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).

Undgå interessekonflikter

7.2 Eksempler på interessekonflikter

Selv om det er umuligt at opregne alle aktiviteter, der kan udgøre en interessekonflikt, er følgende almindelige eksempler:

- **Økonomisk interesse:** At besidde, direkte eller indirekte, en betydelig økonomisk interesse i en enhed, der driver forretning, søger at drive forretning eller konkurrerer med Bauer.
- **(Medarbejderes) eksterne beskæftigelse:** At have et andet job eller drive en kommerciel aktivitet, der påvirker vores evne til at udføre vores almindelige job, skader Bauers forretningsinteresser og er et brud på enhver medarbejderaftale, vi har indgået.
- **Bestyrelsesposter:** Rådgivning af eller bestyrelsesarbejde for en konkurrent, kunde, leverandør eller anden serviceudbyder. Bemærk, at det ikke vil udgøre en interessekonflikt at have en bestyrelsespost hos en brancheorganisation med din linjefors vedens og samtykke.
- **Ansættelse af familie og venner:** Hyring af en leverandør, distributør eller anden agent, der administreres eller ejes af en slægtning eller nær ven. Indgåelse af et romantisk forhold med en direkte underordnet eller linjefors.
- **Gaver og underholdning:** At anmode om eller modtage penge, gaver, underholdning eller fordele af mere end beskeden værdi fra en konkurrent, leverandør eller kunde, eller som kan påvirke eller synes at påvirke dine forretningsbeslutninger.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).

Undgå interessekonflikter

7.2 Eksempler på interessekonflikter



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge [SpeakUp-tjenesten](#).

Undgå interessekonflikter



7.3 Oplysning af interessekonflikt

Potentielle konfliktsituationer opstår og er ikke automatisk bevis på forseelser. I de fleste tilfælde, når potentielle konflikter hurtigt oplyses, kan de løses med lidt eller ingen yderligere handling. Oplysning giver os mulighed for at navigere i situationen sammen på en måde, der beskytter både dig og Bauer, samtidig med at vi i så vid udstrækning som muligt udviser gennemsigtighed om vores forretningsforbindelser. Offentliggørelse kan ske ved at udfylde en formular i afsnittet **Group Compliance på myBauer.**

Kontakt enten din lokale compliance-partner eller Group Compliance for at drøfte eventuelle spørgsmål, problemstillinger eller problemer vedrørende potentielle interessekonflikter: **groupcompliance@bauermedia.com**

Bestemmelse om frafaldelse: Bauer vil kun frafalde anvendelsen af de politikker, der er angivet i dette kodeks, hvis omstændighederne berettiger til frafaldelse på baggrund af, hvad der er i Bauers bedste interesse. Enhver frafaldelse i relation til en medarbejder skal godkendes af CEO og et bestyrelsesmedlem.



Hvis du har spørgsmål eller problemer i første omgang, tal med din linjeleder eller din lokale HR- eller Compliance-partner, men hvis du af en eller anden grund ikke føler dig tryk ved at gøre det, kan du altid bruge **SpeakUp-tjenesten.**



MEDIA GROUP