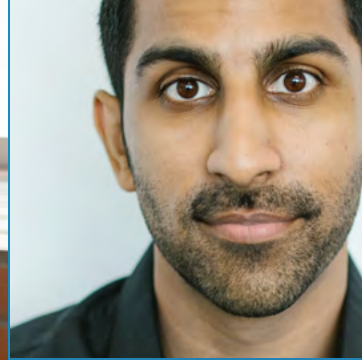


Code of Conduct für Mitarbeiter



MEDIA GROUP





Eine Botschaft an alle Mitarbeiter von Yvonne Bauer:

Das Führen unserer Geschäfte mit uneingeschränkter Integrität und nach den höchsten ethischen Standards ist ein unverzichtbarer Teil unserer Arbeitsweise bei Bauer. Obwohl in unserem globalen Unternehmen viele verschiedene Kulturen vertreten sind und wir unsere Vielfalt schätzen und respektieren, müssen wir uns auf Werte und Prinzipien einigen, die unser Verhalten am Arbeitsplatz bestimmen. Unsere Werte Trust [Vertrauen], Passion [Leidenschaft], Excellence [Exzellenz] und Entrepreneurship [Unternehmergeist] bestimmen unsere Identität und Unternehmenskultur und leiten uns in unserem Umgang mit Kunden, Kollegen, Lieferanten und Partnern.

Unser **Verhaltenskodex für Mitarbeiter (Code of Conduct)** legt klare Grundsätze und Standards fest, die unser tägliches Handeln als Einzelner und als Unternehmen bestimmen sollen. Der Code of Conduct besteht aus sieben Prinzipien:

1	Wir achten unsere Werte und diesen Code of Conduct	page 4
2	Wir befolgen Gesetze, Vorschriften und Richtlinien	page 10
3	Respekt und Wertschätzung sind die Basis für unsere Zusammenarbeit	page 18
4	Wir fördern Vielfalt und Integration bei Bauer	page 22
5	Wir schützen unseren Ruf, geistiges Eigentum und andere Vermögenswerte	page 25
6	Wir schützen unsere Informationen und wahren Vertraulichkeit und Datenschutz	page 31
7	Wir vermeiden Interessenkonflikte	page 34



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisesystem **SpeakUp Service** nutzen.

¹ **Integrität** bedeutet, den eigenen Werten treu zu bleiben und dabei ehrlich und gerecht zu handeln. Wenn du Integrität besitzt, hast du starke moralische Prinzipien und lebst auch danach: Du verhältst dich anständig, aufrichtig, rechtschaffen zuverlässig und vertrauenswürdig und bist nicht bestechlich. Integrität ist deshalb essenziell für deinen privaten und beruflichen Erfolg und auch für Unternehmen unverzichtbar.

² **Das Führen unserer Geschäfte nach ethischen Standards** bedeutet, dass wir uns an Grundsätze und Werte halten, die von der Mehrheit der Gesellschaft als solide Grundlage für das Gemeinwohl anerkannt werden. Dazu gehören Integrität, Respekt, Vertrauen, Fairness, Transparenz und Ehrlichkeit.

Eine Botschaft an alle Mitarbeiter von Yvonne Bauer:



Die Prinzipien werden in diesem Dokument näher erläutert und sollen als wichtiges Hilfsmittel dienen, um die Arbeitsweise und Entscheidungsfindung am Arbeitsplatz zu unterstützen.

Unser Code of Conduct ist nicht die einzige Informationsquelle für das Verhalten in unserem Unternehmen. Andere Richtlinien und Verfahren zu bestimmten Themenbereichen sind ebenfalls zu berücksichtigen und anzuwenden. Natürlich kann nicht jedes mögliche Szenario abgedeckt werden, sodass auch gesunder Menschenverstand und ein gutes Urteilsvermögen erforderlich sind. Zur Unterstützung haben wir einen hilfreichen Leitfaden für ethische Entscheidungen beigefügt (page 6).

Wenn du weitere Informationen benötigst oder ein Anliegen vorbringen möchtest, kannst du mit deinem Vorgesetzten oder einem Mitglied des HR- oder Compliance-Teams sprechen. Du kannst mögliche Verstöße gegen den Code of Conduct auch anonym und sicher über unser Hinweisegebersystem **Speak Up** melden.

Der Code of Conduct gilt für alle Angestellten, Freiberufler, Berater, Führungskräfte und Geschäftsführer aller Unternehmen der Bauer Media Group. Das Vertrauen, dass wir in höchstem Maße verantwortungsvoll handeln, ist ein wesentlicher Baustein der starken und erfolgreichen Beziehungen, die wir im Laufe der Zeit zu unseren Kunden, Lieferanten, Partnern und untereinander aufgebaut haben. Es ist die Grundlage unserer Reputation als

Unternehmen. Das Fehlverhalten eines Einzelnen kann ausreichen, um die Arbeit aller anderen nachhaltig zu untergraben. Dass wir uns immer wieder bewusst zu vorbildlichem Verhalten verpflichten, ist besonders vor dem Hintergrund vieler Veränderungen unerlässlich, die unser Transformationsprogramm Next Level Bauer mit sich bringt.

Bitte lest unseren Code of Conduct und stellt sicher, dass Ihr Euren Teil beiträgt.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisegebersystem **SpeakUp Service** nutzen.

1

**Wir achten die
Werte und den Code
of Conduct der
Bauer Media Group**



Wir achten die Werte und den Code of Conduct der Bauer Media Group

1.1 Unsere Werte

Trust [Vertrauen], Passion [Leidenschaft], Excellence [Exzellenz] und Entrepreneurship [Unternehmergeist] sind eine Reihe von Überzeugungen, die unsere Identität und Unternehmenskultur definieren. Sie leiten uns bei der Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten und uns gegenseitig behandeln wollen. Kurz gesagt: Sie sind die Grundlage für alles, was wir tun.

1.2 Dieser Code of Conduct

soll von Fehlverhalten abhalten und ein Umfeld fördern,

- in dem wir uns ehrlich und ethisch verhalten
- in dem wir eine integrative Kultur schaffen, in der wir unsere Vielfalt schätzen, einander mit Respekt behandeln und alle Ideen und Meinungen willkommen heißen,
- welches sich zur Einhaltung der geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften bekennt.

1.3 Leitlinien für die ethische Entscheidungsfindung

Wir achten auf ethisches Handeln bei unseren geschäftlichen Aktivitäten und treffen unsere Entscheidungen entsprechend.



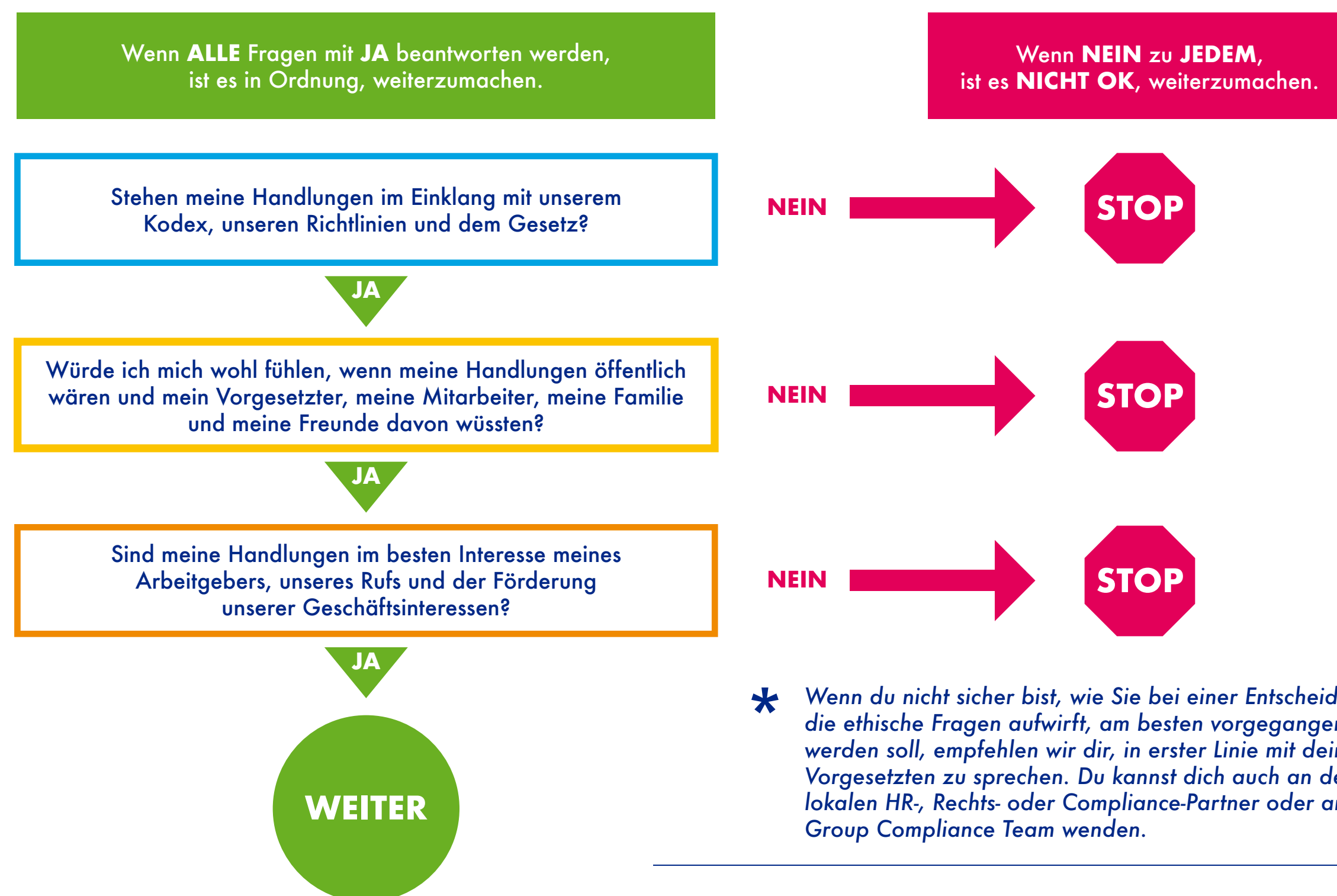
Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisegebersystem **SpeakUp Service** nutzen.

Wir achten die Werte und den Code of Conduct der Bauer Media Group

1.3 Leitlinien für die ethische Entscheidungsfindung

Aber nicht jede Sachlage ist einfach zu beurteilen. Wir sollten uns daher die folgenden Fragen stellen, wenn wir mit einer schwierigen Entscheidung oder Situation konfrontiert sind:

- Was fühlt sich bei der geplanten Handlung richtig oder falsch an?
- Steht die geplante Handlung im Einklang mit dem Code of Conduct und unseren Werten?
- Würde ich mich wohl fühlen, wenn über mein Handeln in den Medien berichtet würde?
- Wie wird die geplante Handlung auf meinen Vorgesetzten, die Geschäftsleitung oder die Öffentlichkeit wirken?
- Könnte ich mein Handeln vor meinen Kollegen, Freunden und meiner Familie rechtfertigen?
- Würde der Beitrag einer anderen Person helfen, die geplante Maßnahme zu bewerten?



* Wenn du nicht sicher bist, wie Sie bei einer Entscheidung, die ethische Fragen aufwirft, am besten vorgegangen werden soll, empfehlen wir dir, in erster Linie mit deinem Vorgesetzten zu sprechen. Du kannst dich auch an deinen lokalen HR-, Rechts- oder Compliance-Partner oder an das Group Compliance Team wenden.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweissegebersystem **SpeakUp Service** nutzen.

Wie wir den Code of Conduct mit Leben füllen

1.4 Wir sind alle verantwortlich

Wir alle handeln im Einklang mit den Unternehmenswerten und Prinzipien und achten den allgemeinen Geist unseres Code of Conduct. Dazu gehört, nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen Richtlinien, Gesetze und Vorschriften zu verstoßen, und zwar selbst dann nicht, wenn du dich dazu gedrängt fühlst. Jeder von uns ist mitverantwortlich, unsere Werte und den Code of Conduct im beruflichen Alltag zu leben. Daher ermutigen wir dich, Fehlverhalten zu melden, wenn du es beobachtest.

1.5 Wichtige Rolle der Führungskräfte

Führungskräfte sind die wichtigsten Vorbilder in der Bauer Media Group. Wenn du für die Führung von Mitarbeitern verantwortlich bist, musst du sicherstellen, dass alle, die dir unterstellt sind diesen Code of Conduct lesen und dass sie die Anleitung, Ressourcen und Schulungen erhalten, die sie brauchen, um zu verstehen, was von ihnen erwartet wird. Du bist wahrscheinlich die erste Person, an die sie sich mit Fragen oder Problemen bezüglich des Code of Conduct wenden. Deshalb ist es wichtig, dass du dich mit diesem Code of Conduct vollständig vertraut machst und an den verfügbaren Schulungen teilnimmst, um sicherzustellen, dass du dein Team optimal anleiten kannst.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweissegebersystem **SpeakUp Service** nutzen.

Wie wir den Code of Conduct mit Leben füllen

1.6 Keine Ausnahmen oder Kompromisse

Kein Vorgesetzter ist befugt, Handlungen anzuordnen oder zu genehmigen, die gegen den Code of Conduct oder das Gesetz verstoßen. Unter keinen Umständen lassen wir zu, dass unsere Standards um der Ergebnisse willen beeinträchtigt werden. Wie du etwas erreichst, ist genauso wichtig wie das, was du erreichst.

1.7 Bestätigung

Alle Mitarbeiter der Bauer Media Group werden über diesen Code of Conduct informiert und müssen bestätigen, dass sie ihn gelesen haben. Die Regelungen des Code of Conduct sind für dich und alle Kollegen verbindlich. Situationen, von denen du glaubst, dass sie gegen unseren Code of Conduct verstoßen, solltest du umgehend melden. Mitarbeiter, die gegen unseren Kodex verstoßen, gehen ein Risiko für sich selbst, für andere Mitarbeiter und für die Bauer Media Group ein. Ein Verstoß gegen die Verhaltens- und Meldepflichten dieses Code of Conduct kann im Einzelfall zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

1.8 Aufforderung zur Meldung

Wir alle sind gehalten, mutmaßliches Fehlverhalten zu melden, das gegen das Gesetz, diesen Code of Conduct oder andere verbindliche Richtlinien (z.B. Datenschutzrichtlinie) oder Verfahrensanweisungen der Bauer Media Group verstößt. Dies gilt auch für Fehlverhalten von Dritten, die mit der Bauer Media Group zusammenarbeiten. Wenn du Fragen oder Bedenken hast oder einen bekannten oder vermuteten Verstoß melden möchtest, solltest du dich zunächst an deinen Vorgesetzten oder an einen Mitarbeiter der Personalabteilung (HR) oder einen Compliance Partner wenden. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisegebersystem **Speak Up** (siehe unten) oder sonstige gesetzliche Beschwerdemöglichkeiten nutzen.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisegebersystem **SpeakUp Service** nutzen.

Wie wir den Code of Conduct mit Leben füllen



1.9 Sprich darüber

Die Bauer Media Group ermutigt dich, deinen Namen zu nennen, wenn du eine mögliche rechtswidrige Handlung oder einen Verstoß gegen diesen Code of Conduct meldest. In diesem Fall wird Bauer deine Identität so weit wie möglich schützen. Du kannst einen mutmaßlichen Verstoß jedoch auch anonym melden, indem du das Hinweisgebersystem **Speak Up** nutzt.

1.10 Schutz für diejenigen, die etwas melden

Bauer duldet NICHT, dass Personen benachteiligt werden, weil sie eine Meldung machen oder bei der Aufklärung einer Untersuchung helfen. Wenn du glaubst, dass du deswegen benachteiligt wirst, kannst du dich sofort an das Hinweisgebersystem **Speak Up** wenden.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisgebersystem **SpeakUp Service** nutzen.

2

**Wir befolgen
Gesetze,
Vorschriften
und Richtlinien**



Wir befolgen Gesetze, Vorschriften und Richtlinien

2.1 Verpflichtung zur Integrität

Unsere Geschäftstätigkeit und damit die Tätigkeiten aller Mitarbeiter der Bauer Media Group unterliegen den Rechtsordnungen und Gesetzen der Länder, in denen wir aktiv sind. Es ist wichtig, dass wir uns der einschlägigen Gesetze und Vorschriften bewusst sind und diese niemals absichtlich verletzen. Es können Konzernrichtlinien und lokale Richtlinien gelten, um sicherzustellen, dass unsere Tätigkeiten mit Gesetzen, Vorschriften und der bewährten Praxis der jeweiligen Branche übereinstimmen. Diese werden vom Arbeitgeber auf geeignete Weise zur Verfügung gestellt. Du bist verpflichtet, dich mit diesen Richtlinien vertraut zu machen, etwaige Verständnisfragen zu stellen und dich an die Richtlinien zu halten. Sofern dir Trainings hierzu angeboten werden, bist du verpflichtet, an diesen teilzunehmen.

2.2 Bestechung und Korruption

Wir dürfen Amtsträgern, Vertretern oder unabhängigen Auftragnehmern, die in unserem Namen handeln, niemals Bestechungsgelder oder andere unzulässige Vorteile anbieten oder gewähren, um Geschäfte oder einen unlauteren Vorteil zu erhalten. Als Bestechung gilt das direkte oder indirekte Anbieten von Wertgegenständen (z. B. Geschenke, Geld oder Versprechen), um eine Handlung zu beeinflussen oder zu veranlassen oder um einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Einzelheiten werden in gesonderten Guidelines geregelt. In Zweifelsfällen steht der Compliance Partner für Rückfragen zur Verfügung. (Zur Annahme von Geschenken und sonstigen Vorteilen siehe 7.2.)



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweissegersystem **SpeakUp Service** nutzen.



Wir befolgen Gesetze, Vorschriften und Richtlinien



2.3 Kartellrecht und fairer Wettbewerb

Wir glauben an den freien und offenen Wettbewerb und unterstützen alle Bemühungen zur Förderung und zum Schutz des Wettbewerbs. In den meisten Ländern, in denen wir tätig sind, gelten strenge Kartell- und Wettbewerbsgesetze, die Absprachen oder unlauteres Geschäftsverhalten verbieten, das den freien Wettbewerb verhindert, einschränkt oder verzerrt. Die Nichteinhaltung dieser Gesetze kann sowohl für die Bauer Media Group als auch für die Mitarbeiter, die gegen das Gesetz verstoßen haben, erhebliche Strafen nach sich ziehen.

Auch die Weitergabe vertraulicher oder wettbewerbssensibler Informationen an Wettbewerber kann einen Verstoß gegen das Kartellrecht darstellen. Es gibt so gut wie keine Umstände, unter denen es rechtmäßig ist, mit Konkurrenten Vereinbarungen über die Festsetzung von Preisen, Absprachen, Verkaufsbedingungen, Produktionsmengen oder die Aufteilung von Märkten oder Kunden zu treffen. Wenn du Bedenken, Zweifel oder Fragen im Zusammenhang mit wettbewerbsrechtlichen Aspekten deiner Arbeit hast, wende dich bitte an die zuständige Rechtsabteilung.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweissegersystem **SpeakUp Service** nutzen.

Wir befolgen Gesetze, Vorschriften und Richtlinien

2.4 Geldwäsche

Geldwäsche ist ein globales Problem mit weitreichenden und schwerwiegenden Folgen. Unter Geldwäsche versteht man die Umwandlung von illegalen Erträgen, so dass die Gelder als rechtmäßig erworben erscheinen. Es ist wichtig zu wissen, dass diese Praxis nicht auf Bargeldtransaktionen beschränkt ist. Hinter komplexen Handelstransaktionen kann sich die Finanzierung von kriminellen Aktivitäten wie Terrorismus, illegalem Drogenhandel, Bestechung und Betrug verbergen.

Die Beteiligung an solchen Aktivitäten untergräbt unsere Integrität, schadet unserem Ruf und kann die Bauer Media Group und Einzelne schwerwiegenden Sanktionen aussetzen. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Gesetze zur Bekämpfung der Geldwäsche auf der ganzen Welt und werden nur mit seriösen Kunden Geschäfte machen, die an legitimen Geschäftsaktivitäten und Transaktionen beteiligt sind. Wir arbeiten nicht mit Geschäftspartnern zusammen, die entweder auf einschlägigen Sanktionslisten stehen oder deren Hauptfinanzierungsquellen oder Aktivitäten in einem sanktionierten Land liegen.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisegebersystem **SpeakUp Service** nutzen.



Wir befolgen Gesetze, Vorschriften und Richtlinien

2.5 Korrekte Buchführung

Die Führung korrekter und zuverlässiger Geschäftsbücher ist von entscheidender Bedeutung, um das Vertrauen in unser Unternehmen aufrechtzuerhalten, gute Geschäftsentscheidungen zu treffen und die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen. Wir verpflichten uns, Finanzdaten korrekt aufzuzeichnen, zu verarbeiten, zu analysieren und dafür zu sorgen, dass diese Daten sicher und leicht zugänglich sind für diejenigen, die darauf zugreifen müssen, leicht zugänglich sind.

Zu den finanziellen Aufzeichnungen gehören Gehaltsabrechnungen, Reise- und Spesenberichte, E-Mails, Buchhaltungs- und Finanzdaten, Mess- und Leistungsaufzeichnungen, elektronische Dateien und alle anderen Aufzeichnungen, die im Rahmen der normalen Geschäftstätigkeit geführt werden. Alle Unternehmensaufzeichnungen müssen in allen wesentlichen Punkten vollständig, genau und zuverlässig sein. Es gibt niemals einen Grund, falsche oder irreführende Einträge zu machen. Nicht offengelegte oder nicht aufgezeichnete Gelder, Zahlungen oder Einnahmen sind mit unseren Geschäftspraktiken unvereinbar und verboten.

2.6 Vermögensstraftaten

Es ist niemals akzeptabel, sich an Vermögensstraftaten (z.B. Diebstahl, Betrug, Untreue oder Unterschlagung von Eigentum) zu beteiligen, egal wie klein der Beitrag auch sein mag. Eine rechtswidrige Handlung kann insbesondere auch darin liegen, Informationen in den Unterlagen des Arbeitgebers zu deinem eigenen Vorteil oder zum Vorteil anderer zu verbergen, zu verändern, zu fälschen oder wegzulassen oder hierzu beizutragen. Du musst dich weigern, dich an fragwürdigen Aktivitäten zu beteiligen und du musst jeden Verdacht einer Vermögensstraftat deinem Vorgesetzten, Compliance Partner oder über das Hinweisgebersystem **Speak Up** melden.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisgebersystem **SpeakUp Service** nutzen.



Wir befolgen Gesetze, Vorschriften und Richtlinien

2.7 Unsere Lieferkette

Wir legen Wert darauf, Geschäfte mit Dritten zu machen, die hohe Grundsätze ethischen Geschäftsverhaltens einhalten und vorweisen können. Wir verlassen uns auf Lieferanten, Auftragnehmer und Berater, die uns helfen, unsere Ziele zu erreichen. Dabei sind unsere Werte die Grundlage unserer Zusammenarbeit. Um ein Umfeld zu schaffen, in dem unsere Lieferanten, Auftragnehmer und Berater einen Anreiz haben, mit Bauer zusammenzuarbeiten, müssen sie darauf vertrauen können, dass sie auf ethische Weise behandelt werden.

Wir eröffnen potenziellen Partnern faire Möglichkeiten, sich an unserem Geschäft zu beteiligen. Die Art und Weise, wie wir unsere Lieferanten auswählen und die an sie gestellten Anforderungen, spiegeln die Art und Weise wider, wie wir unser Geschäft betreiben.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisegebersystem **SpeakUp Service** nutzen.



Wir befolgen Gesetze, Vorschriften und Richtlinien

2.8 Einhaltung von Menschenrechten

Wir setzen uns für die Einhaltung der Menschenrechte ein und sind der Meinung, dass alle Menschen auf der Welt mit Würde, Fairness und Respekt behandelt werden sollten. Wir verlangen von unseren Lieferanten und direkten Auftragnehmern, dass sie sich ernsthaft für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Beschäftigten einsetzen und die Menschenrechte einhalten. Die Bauer Media Group duldet weder Sklavenarbeit noch Menschenhandel, verurteilt jegliche erniedrigende Behandlung von Personen oder unsichere Arbeitsbedingungen und achtet darauf, dass unsere Produkte frei von Konfliktmineralien sind. Wir verpflichten uns, die geltenden Lohn-

und Arbeitsschutzvorschriften einzuhalten. Für Arbeitnehmer, die nach geleisteten Arbeitsstunden bezahlt werden und kein Festgehalt erhalten, muss eine Aufzeichnung aller geleisteten Arbeitsstunden in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Verfahren erfolgen. Wir respektieren die gesetzlichen Rechte von Arbeitnehmervertretungen.

2.9 Änderungen der Gesetze

Wir beobachten für uns relevante Gesetzesänderungen und neue rechtliche Anforderungen, um gegebenenfalls neue Gruppenrichtlinien zu erstellen oder bestehende Richtlinien zu überarbeiten.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisegebersystem [SpeakUp Service](#) nutzen.



Wir befolgen Gesetze, Vorschriften und Richtlinien



2.10 Sicherer und gesunder Arbeitsplatz

Die Bauer Media Group sorgt für einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz für Mitarbeiter, Kunden und Besucher des Betriebsgeländes. Wir legen großen Wert auf die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter und verpflichten uns, eine sichere Arbeitsumgebung zu schaffen, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden und arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken zu minimieren. Wir beachten die einschlägigen Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften und treffen die notwendigen Vorkehrungen, um uns selbst, unsere Mitarbeiter und Besucher zu schützen.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisegebersystem **SpeakUp Service** nutzen.

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

3

**Respekt und
Wertschätzung sind
die Basis unserer
Zusammenarbeit**

Respekt und Wertschätzung sind die Basis unserer Zusammenarbeit

3.1 Belästigung und Diskriminierung

Jede Art von einschüchterndem oder beleidigendem Verhalten kann die Opfer solchen Verhaltens, unser Arbeitsumfeld und unseren Ruf ernsthaft schädigen. In der Bauer Media Group dulden wir keine Form von Diskriminierung und Belästigung. Auch wenn die rechtliche Definition von Diskriminierung und Belästigung je nach Landesrecht variieren kann, betrachten wir die folgenden, nicht abschließend aufgelisteten Verhaltensweisen als inakzeptabel:

- Jedes Verhalten (z. B. verbal oder physisch), das darauf abzielt, zu drohen, einzuschüchtern oder zu nötigen

- Verbale Verspottung (einschließlich rassistischer und ethnischer Beleidigungen), unangemessene Witze oder Sprache
- Negative Stereotypisierung
- Rassistische, ethnische, geschlechtsspezifische oder religiöse Beleidigungen
- Witze und Gesten auf Kosten anderer, die auf Vorurteile hinweisen und ausgrenzend wirken
- Aufforderung (wie z. B. durch Videoanrufe) außerhalb der Arbeitszeit zu spontanen Interaktionen, ohne dass ein außergewöhnlicher geschäftskritischer Grund für eine solche Aufforderung vorliegt.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisegebersystem **SpeakUp Service** nutzen.

Respekt und Wertschätzung sind die Basis unserer Zusammenarbeit

3.2 Sexuelle Belästigung

Darüber hinaus geht die Bauer Media Group strikt gegen alle Formen der sexuellen Belästigung vor.

Dazu können gehören:

- Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Bitten um sexuelle Gefälligkeiten oder unerwünschte Forderungen nach Verabredungen
- Senden von sexuell orientierten Nachrichten oder E-Mails
- Anschauen von unangemessenem oder anstößigem Material während der Arbeitszeit, auf oder während der Nutzung von Firmeneigentum oder Weitergabe dieses Materials, selbst wenn dies unabsichtlich geschieht

- Die Aufforderung an eine Person, sich sexuellen Handlungen zu unterwerfen, als Bedingung für ihre Beschäftigung.
- Einfordern von sexuellen Gefälligkeiten als Gegenleistung für die Einstellung, eine Beförderung oder zur Vermeidung von Nachteilen.
- Anderes verbales oder körperliches Verhalten sexueller Natur, das erkennbar unerwünscht ist oder ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld für diese Person schafft

Wenn du glaubst, dass deine Rechte verletzt wurden, oder wenn du ein anderes Anliegen am Arbeitsplatz hast, solltest du mit deinem Vorgesetzten sprechen. Du kannst dich auch direkt an deinen HR-Ansprechpartner vor Ort wenden. Wenn du keine klare Erklärung erhältst oder glaubst, dass du von deinem Vorgesetzten oder der Personalabteilung keine objektive oder angemessene Prüfung der Angelegenheit erhältst, kannst du auch unser Hinweisgebersystem Speak Up nutzen. Bauer ist sich des sensiblen Charakters dieser Vorwürfe bewusst und wird die Vorwürfe so weit wie möglich vertraulich behandeln, um alle Beteiligten zu schützen. Selbstverständlich duldet die Bauer Media Group nicht, dass Beschäftigte, die eine Belästigung melden, dadurch Nachteile erleiden.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR-Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisgebersystem **SpeakUp Service** nutzen.

Respekt und Wertschätzung sind die Basis unserer Zusammenarbeit

3.3 Förderung der Work-Life-Balance

Die Bauer Media Group unterstützt die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Wir werden Verstöße gegen die geltenden Arbeitszeitgesetze weder erwarten noch verlangen. Wir alle sind aufgerufen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu unterstützen und zu fördern und familienfreundliche Maßnahmen entsprechend den örtlichen Gegebenheiten zu prüfen und umsetzen.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisesystem **SpeakUp Service** nutzen.



4

**Wir fördern Vielfalt
und Integration bei
Bauer (Diversity &
Inclusion, D&I)**

Wir fördern Vielfalt und Integration bei Bauer (Diversity & Inclusion, D&I)



4.1 Förderung der Vielfalt

Unterschiedliche Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrungen und Perspektiven sind für unseren Erfolg unerlässlich. D&I ist ein Grundprinzip, das bei allen unseren Entscheidungen berücksichtigt werden sollte. Wir sind davon überzeugt, dass wir unsere besten Leistungen erbringen, wenn unser Arbeitsumfeld Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven, Eigenschaften, Werten und Hintergründen einschließt. Ein solches Umfeld hilft uns auch, die besten Talente zu gewinnen und zu halten und ein noch höheres Maß an Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit zu erreichen.

4.2 Wir setzen uns für Vielfalt und Integration ein

1. Wir verkörpern integrative Verhaltensweisen in unseren täglichen Aufgaben, Interaktionen und Entscheidungen, die wir treffen.
2. Wir dulden keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der nationalen Herkunft, der Abstammung, der Staatsbürgerschaft, der Religion, des Alters, einer körperlichen oder geistigen Einschränkung, einer Krankheit, genetischer Informationen, einer Schwangerschaft, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität oder des Geschlechtsausdrucks, eines geleisteten Wehrdienstes oder einer anderen gesetzlich oder durch nationale Vorschriften geschützten Grundlage.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisegebersystem **SpeakUp Service** nutzen.

Wir fördern Vielfalt und Integration bei Bauer (Diversity & Inclusion, D&I)

4.3 Chancengleichheit

Wir verpflichten uns zu den Grundsätzen der Chancengleichheit bei der Beschäftigung durch die folgenden Maßnahmen:

- Wir treffen alle einstellungsbezogenen Entscheidungen ausschließlich auf der Grundlage der Bedürfnisse des Unternehmens, der Stellenanforderungen und der individuellen Qualifikationen bzw. Erfahrungen.
- Wir halten uns an geltende Arbeitsgesetze, Regeln und Vorschriften.

- Wir halten uns an die im Bereich Diversität und Inklusion (D&I) anerkannten Grundsätze der Fairness, Transparenz, Konsistenz und Governance in allen Aspekten der Beschäftigung, einschließlich Aktivitäten in Bezug auf Rekrutierung, Einstellung, Sozialleistungen, Beurlaubungen, Schulungen, Versetzungen, Beförderungen, Stellenzuweisungen, Vergütung und Kündigungen.
- Manche Beschäftigte benötigen Unterstützung bei der Überwindung von Beeinträchtigungen, die einer erfolgreichen Erfüllung ihrer Aufgaben im Wege stehen können. Dazu werden wir im Einzelfall konstruktiv nach angemessenen Lösungen suchen.

- Wir halten uns an die Gesetze zur Beschäftigung von zugewanderten Menschen und Nicht-Staatsbürgern und bieten allen, die in dem betreffenden Land legal arbeiten dürfen, gleiche Beschäftigungschancen.

Wenn du der Meinung bist, dass die Chancengleichheit nicht eingehalten wird, wende dich bitte an deinen Vorgesetzten oder die Personalabteilung oder melde dies über das Hinweisgebersystem **Speak Up**.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisgebersystem **SpeakUp Service** nutzen.



5

**Wir schützen unseren
Ruf, geistiges
Eigentum und andere
Vermögenswerte**



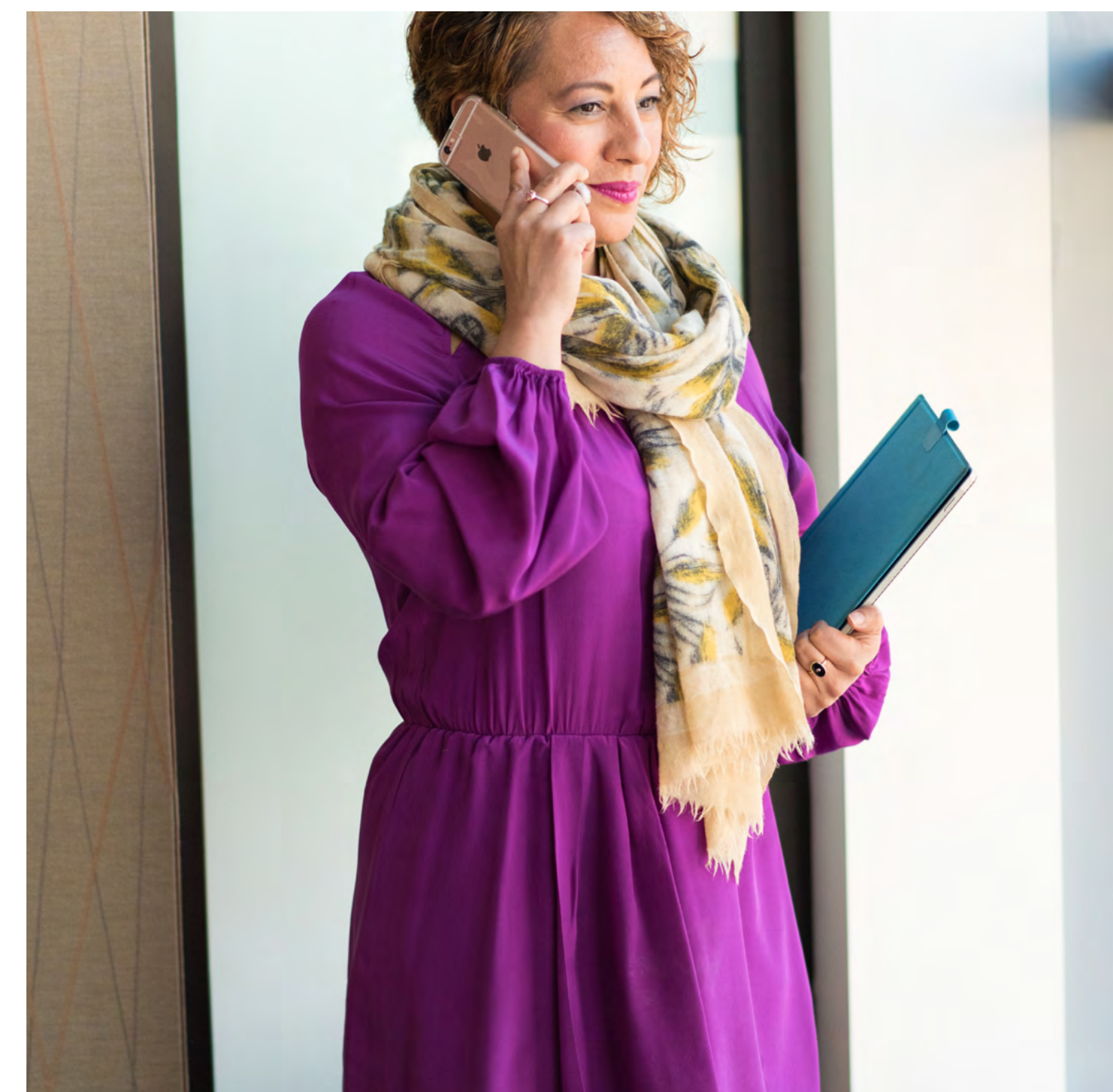
Wir schützen unseren Ruf, geistiges Eigentum und andere Vermögenswerte

5.1 Geistiges Eigentum

Unser geistiges Eigentum (Intellectual Property, IP) gehört zu unseren wertvollsten Vermögenswerten. Geistiges Eigentum umfasst Urheberrechte, Patente, Marken, Geschäftsgeheimnisse, Designrechte und andere Rechte zum Schutz immaterieller Vermögenswerte, einschließlich der Arbeitsprodukte, die von Mitarbeitern im Zusammenhang mit unseren Arbeitsaufgaben und/oder unter Verwendung von Zeit, Ressourcen oder Informationen des Unternehmens geschaffen wurden, z. B. Erfindungen, Entdeckungen, Kunstwerke, Logos, Texte, Software usw.

5.2 IP-Rechte

Wir müssen unsere IP-Rechte (geistiges Eigentum) schützen und gegebenenfalls durchsetzen. Wir respektieren auch das geistige Eigentum von Dritten. Es gehört zu unseren Grundsätzen, nicht wissentlich gegen die Rechte des geistigen Eigentums anderer zu verstoßen. Daher ist es wichtig, dass alle neuen Marken, Logos, Domännennamen, und Konten in den sozialen Medien vor ihrer Einführung rechtlich geprüft werden.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisesystem **SpeakUp Service** nutzen.



Wir schützen unseren Ruf, geistiges Eigentum und andere Vermögenswerte

5.3 Externe Kommunikation

Mitarbeiter der Bauer Media Group dürfen nicht im Namen des Unternehmens mit den Medien sprechen, es sei denn, es liegt eine Genehmigung der Abteilung für Konzernkommunikation vor. Mitarbeiter dürfen auch nicht den Eindruck erwecken, dass sie in irgendeiner Kommunikation, die öffentlich werden könnte, im Namen des Unternehmens sprechen, es sei denn, sie sind dazu autorisiert.

Dies gilt auch für Beiträge in Online-Foren, auf Social-Media-Sites, in Blogs, Chatrooms und an schwarzen Brettern. Diese Regelung gilt auch für Kommentare gegenüber Journalisten zu bestimmten Angelegenheiten, die sich auf unsere Geschäfte beziehen, sowie für Informationen, die an Journalisten weitergegeben werden, und Empfehlungen von Produkten oder Dienstleistungen. Um eine professionelle Handhabung zu gewährleisten, musst du alle Medienanfragen an deine lokale Kommunikationsabteilung oder an group.communications@bauermedia.com weiterleiten.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR-Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweissegersystem [SpeakUp Service](#) nutzen.



Wir schützen unseren Ruf, geistiges Eigentum und andere Vermögenswerte

5.4 Persönliche politische Aktivitäten

Bauer befürwortet die persönliche Beteiligung am politischen Prozess in einer Weise, die mit allen einschlägigen Gesetzen und Unternehmensrichtlinien vereinbar ist. Bauer Mitarbeiter können Kandidaten oder Organisationen ihrer Wahl durch persönliche Beiträge oder durch ehrenamtliche Arbeit unterstützen, solange sie ihre persönlichen politischen Aktivitäten von ihrer Arbeit trennen.

5.5 Soziale Medien

Soziale Medien ermöglichen es uns, Informationen zu erhalten und zu teilen sowie mit unseren Kunden und unserem Publikum über unsere Marken und unser Unternehmen zu kommunizieren. Dabei müssen wir bedenken, dass unsere Beiträge in den sozialen Medien unbeabsichtigte Folgen haben können, die sich sowohl auf uns als auch auf die Bauer Media Group auswirken können.

Wir müssen darauf achten, dass wir keine vertraulichen und/oder geschützten Informationen über unser Unternehmen, unsere Lieferanten oder unsere Kunden weitergeben.

Wenn wir privat etwas in sozialen Medien posten, muss deutlich erkennbar sein, dass dies für uns selbst geschieht und nicht im Namen der Bauer Media Group.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweissegersystem **SpeakUp Service** nutzen.



Wir schützen unseren Ruf, geistiges Eigentum und andere Vermögenswerte

5.6 Respektvoller Umgang mit den Ressourcen des Unternehmens

Wir alle sollten die Ressourcen des Unternehmens sinnvoll und ausschließlich zum Nutzen des Unternehmens verwenden, unabhängig davon, ob es sich um Waren, Lieferantenmuster, Firmenkreditkarten, Bargeld oder Informationen handelt. Diese Mittel sind nicht für den persönlichen Gewinn oder für den Nutzen anderer außerhalb der Bauer Media Group bestimmt.

Wir müssen die uns anvertrauten Budgets mit Bedacht einsetzen und die Vermögenswerte vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung, unsachgemäßer Verwendung oder anderen Formen des Missbrauchs schützen.

Zur Klarstellung: Im Falle eines Brandes oder eines vergleich-baren Zwischenfalls steht die Sicherheit unserer Mitarbeiter und Gäste immer an erster Stelle.

Wenn du einen Diebstahl am Arbeitsplatz vermutest oder von einem Missbrauch von Firmeneigentum Kenntnis erlangst, musst du dies unverzüglich deinem Vorgesetzten oder einem Mitglied des Compliance-Teams oder über das Hinweisgebersystem **Speak Up** melden.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisgebersystem **SpeakUp Service** nutzen.



Wir schützen unseren Ruf, geistiges Eigentum und andere Vermögenswerte

5.7 Ordnungsgemäße Nutzung und Schutz von Technologie- und Kommunikationssystemen

Die IT- (Informationstechnologie) und Kommunikationssysteme der Bauer Media Group sind notwendige Arbeitsmittel, die uns helfen, unsere Geschäfte zu führen, unsere Produkte zu entwickeln, intern und extern zusammenzuarbeiten und unsere Kollegen, Kunden und Partner erreichen zu können.

Wenn du Zugang zu den Informationssystemen der Bauer Media Group hast, bist du verpflichtet, bei der Nutzung und Kommunikation alle Verhaltensvorgaben einzuhalten. Wenn du ein Gerät, z. B. einen Laptop oder ein Telefon, verwendest oder von entfernten Standorten aus auf die Systeme zugreifst (z. B. von zu Hause oder von anderen Standorten außerhalb der Bauer Media Group), gelten für dich dieselben Nutzungsstandards wie für Mitarbeiter, die auf unsere Netzwerke zugreifen, während sie sich auf dem Firmengelände befinden.

Die Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit unserer Daten und der Verarbeitungssysteme müssen stets angemessen gewährleistet sein.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweissegersystem **SpeakUp Service** nutzen.



**Wir schützen unsere
Informationen
und wahren
Vertraulichkeit und
Datenschutz**



Wir schützen unsere Informationen und wahren Vertraulichkeit und Datenschutz

6.1 Der Umgang mit Informationen

Bei der Durchführung der Geschäfte der Bauer Media Group erhalten Mitarbeiter und Führungskräfte oft vertrauliche oder geschützte Informationen über unser Unternehmen, seine Kunden, potenzielle Kunden oder andere Dritte. Zu den vertraulichen oder geschützten Informationen gehören unter anderem alle nicht öffentlichen Informationen über



Bauer, einschließlich seiner Geschäfte, finanziellen Leistungen, Ergebnisse oder Aussichten, sowie alle nicht öffentlichen Informationen, die von einem Dritten in der Erwartung zur Verfügung gestellt werden, dass die Informationen vertraulich behandelt und ausschließlich für den Geschäftszweck verwendet werden, für den sie übermittelt wurden. Wenn wir diese vertraulichen Informationen offenlegen, können wir unseren Wettbewerbsvorteil oder das Vertrauen der Unternehmen verlieren, mit denen wir zusammenarbeiten. Aus diesen Gründen müssen wir die Vertraulichkeit aller uns anvertrauten Informationen schützen, es sei denn, die Offenlegung ist vom Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung genehmigt oder gesetzlich vorgeschrieben.

6.2 Datenaufbewahrung

Alle Aufzeichnungen (unabhängig vom Format) sind Eigentum des Arbeitgebers und müssen in Übereinstimmung mit nationalen Daten aufbewahrungsrichtlinien aufbewahrt werden. Wir sind für die ordnungsgemäße Kennzeichnung und den sorgfältigen Umgang mit vertraulichen, sensiblen und geschützten Informationen verantwortlich und müssen diese sichern, wenn sie nicht gebraucht werden. Wir vernichten/löschen keine offiziellen Firmendokumente oder -aufzeichnungen vor Ablauf der Aufbewahrungsfrist und erst dann, wenn sie keinen legitimen Geschäftszweck mehr haben.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisesystem **SpeakUp Service** nutzen.

Wir schützen unsere Informationen und wahren Vertraulichkeit und Datenschutz

6.3 Datenschutz

Bauer respektiert die Privatsphäre aller seiner Mitarbeiter, Geschäftspartner, und Kunden.

Wir müssen mit personenbezogenen Daten verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit allen geltenden Datenschutzgesetzen und umgehen. Personenbezogene Daten sind Informationen, mit denen eine Person direkt oder indirekt identifiziert werden kann, z. B. Name, Kontaktinformationen, IDs (Mitarbeiter-ID, Kunden-ID, IP-Adresse) und besondere Datenkategorien von personenbezogenen Daten, z. B. gesundheitsbezogene Informationen.

Als Mitarbeiter, die mit den personenbezogenen Daten umgehen, sind wir verpflichtet:

- personenbezogene Informationen nur für legitime Geschäftszwecke zu sammeln, zu verwenden und zu verarbeiten
- klare Datenschutzhinweise für Betroffene bereitzustellen, deren Daten wir erheben, verarbeiten oder nutzen
- den Zugriff auf Personen zu beschränken, die einen legitimen geschäftlichen Grund für die Einsicht in die Informationen haben

- die Daten sicher zu speichern und zu übermitteln und nach Beendigung der Nutzungsdauer in Übereinstimmung mit den geltenden Richtlinien und Gesetzen zu vernichten

Achte darauf, dass Informationen nicht unbefugt weitergegeben werden und benachrichtige deinen zuständigen Datenschutzbeauftragten unverzüglich über mögliche und tatsächliche Datenschutzverletzungen.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisesystem **SpeakUp Service** nutzen.



Wir vermeiden Interessenkonflikte



Wir vermeiden Interessenkonflikte

7.1 Handeln im besten Interesse der Bauer Media Group

Wir müssen Situationen vermeiden, in denen unsere persönlichen Interessen mit den Interessen der Bauer Media Group in Konflikt geraten können oder zu geraten scheinen. Viele Situationen oder Beziehungen haben das Potenzial, einen Interessenkonflikt zu schaffen. Im Allgemeinen ist ein Interessenkonflikt eine Situation, in der unsere Position oder Verantwortung innerhalb der Bauer Media Group uns oder einer uns nahestehenden Person die Möglichkeit bietet, einen persönlichen Gewinn oder Vorteil zu erlangen (abgesehen von den normalen Vergütungsbestandteilen der Beschäftigung),

oder in der wir die Möglichkeit haben, unsere persönlichen Interessen oder die Interessen der uns nahestehenden Personen über unsere Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber der Bauer Media Group zu stellen. Interessenkonflikte setzen unser persönliches Urteilsvermögen und das der Bauer Media Group einer verstärkten Prüfung und Kritik aus und können unsere Glaubwürdigkeit und das Vertrauen untergraben, das andere in uns setzen.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweissegebersystem **SpeakUp Service** nutzen.



Wir vermeiden Interessenkonflikte

7.2 Beispiele für potenzielle Interessenkonflikte

Es ist unmöglich, alle Tätigkeiten aufzulisten, die einen Interessenkonflikt darstellen könnten. Folgende typische Fallkonstellationen gibt es:

- **Finanzielle Beteiligung:** Der direkte oder indirekte Besitz einer bedeutenden finanziellen Beteiligung an einem Unternehmen, das mit unserem Unternehmen Geschäfte tätigt, Geschäfte anstrebt oder mit ihm im Wettbewerb steht.
- **Nebentätigkeit (für Mitarbeiter):** Eine Nebenbeschäftigung oder der Betrieb eines kommerziellen Unternehmens, das unsere Fähigkeit, unsere reguläre Arbeit zu verrichten, beeinträchtigt, den Geschäftsinteressen des Unternehmens schadet oder gegen von uns unterzeichnete

Arbeitnehmervereinbarungen verstößt.

- **Vorstandsmitgliedschaften:** Beratung oder Mitgliedschaft im Vorstand eines Konkurrenten, Kunden, Lieferanten oder anderen Dienstleistungsanbieters (beachte, dass die Übernahme einer Vorstandsposition in einem Branchenverband mit Wissen und Zustimmung deines Vorgesetzten keinen Interessenkonflikt darstellt).
- **Beschäftigung von Verwandten und Freunden:** Einstellung eines Lieferanten, Händlers oder sonstigen Vertreters, der von einem Verwandten oder engen Freund geleitet wird oder diesem gehört. Auch das Unterhalten einer Liebesbeziehung mit einem direkten Mitarbeiter oder Vorgesetzten kann einen Interessenkonflikt bedeuten, z.B. wenn

Entscheidungen getroffen werden, die den Partner unmittelbar betreffen. Um den Anschein einer Bevorzugung zu vermeiden, sollte diese sensible Information offengelegt werden.

- **Geschenke und Unterhaltung:** Das Anfordern oder Annehmen von Bargeld, Geschenken, Unterhaltungsangeboten oder Vorteilen von Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden, deren Wert mehr als geringfügig ist oder die deine Geschäftsentscheidungen beeinflussen oder als solche angesehen werden könnten. Einzelheiten werden in gesonderten Guidelines geregelt. In Zweifelsfällen steht der Compliance-Partner für Rückfragen zur Verfügung.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweissegebersystem **SpeakUp Service** nutzen.

Wir vermeiden Interessenkonflikte

7.2 Beispiele für potenzielle Interessenkonflikte



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR- Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweisesystem **SpeakUp Service** nutzen.

Wir vermeiden Interessenkonflikte



7.3 Offenlegung eines Interessenkonflikts

Interessenkonflikte können vorkommen und sind nicht automatisch ein Hinweis auf Fehlverhalten. In den meisten Fällen können potenzielle Konflikte, wenn sie umgehend offengelegt werden, mit wenigen oder sogar ganz ohne weitere Maßnahmen gelöst werden. Die Offenlegung ermöglicht es uns, die Situation gemeinsam so aufzulösen, dass sowohl du als auch das Unternehmen geschützt werden und gleichzeitig unser berufliches/geschäftliches Handeln so transparent wie möglich ist. Meldungen können durch Ausfüllen eines **Formulars im Intranet zur Verfügung gestellten Formulars erfolgen**.

Bitte wende dich an deinen lokalen Compliance-Partner oder an das Group Compliance Team, um Probleme oder Fragen zu möglichen Interessenkonflikten zu besprechen.

Ausnahmeregelung: Jede Befreiung eines Beschäftigten von der Pflicht zur Einhaltung dieses Code of Conduct muss durch den Chief Compliance Officer und ein Mitglied des Executive Boards genehmigt werden. Die Bauer Media Group wird nur dann eine Befreiung erteilen, wenn es den berechtigten Interessen des Unternehmens dient.



Wenn du Fragen oder Probleme hast, sprich bitte zunächst mit deinem Vorgesetzten, HR-Verantwortlichen oder Compliance Partner. Wenn du dies aus irgendeinem Grund nicht möchtest, kannst du auch unsere gruppenweites Hinweissegebersystem **SpeakUp Service** nutzen.



MEDIA GROUP