

Code de conduite du personnel



Message d'Yvonne Bauer à tous les employés:



Mener nos affaires avec une intégrité inébranlable et selon les normes éthiques les plus élevées est une partie non négociable de la façon dont nous opérons chez Bauer. Bien que nous respections et adoptions les différentes cultures qui composent notre entreprise mondiale, et que nous apprécions et défendons nos différences, nous devons être unanimes lorsqu'il s'agit de défendre nos **valeurs** et les principes qui définissent notre conduite sur le lieu de travail. Nos valeurs d'excellence, de passion, d'entrepreneuriat et de confiance définissent notre identité et notre culture et nous fournissent un ensemble de croyances à défendre dans nos engagements quotidiens avec les clients, les collègues, les fournisseurs et les partenaires.

Notre **Code de conduite du personnel** (« **Code** ») et les politiques connexes énoncent des principes et des normes clairs qui sont conçus pour éclairer la façon dont nous fonctionnons en tant qu'individus et en tant qu'entreprise, tous les jours. Notre Code comprend sept principes fondamentaux :

1	Respecter nos valeurs et le présent Code	page 4
2	Se conformer à toutes les lois, réglementations et politiques	page 10
3	Nous traiter mutuellement avec respect et dignité	page 18
4	Défendre la diversité et l'inclusion chez Bauer	page 22
5	Protéger notre réputation, notre propriété intellectuelle et nos autres actifs	page 25
6	Prendre soin de l'information : préserver la confidentialité et la confidentialité des données	page 31
7	Éviter les conflits d'intérêts	page 34



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil **SpeakUp Service**.

Message d'Yvonne Bauer à tous les employés:



Les principes énumérés ci-dessus sont expliqués plus en détail dans ce document et devraient servir de ressource importante pour guider les méthodes de travail et la prise de décision en milieu de travail.

Notre Code n'est pas le seul document décrivant les attentes en matière de conduite au sein de notre entreprise. D'autres politiques et procédures dans des domaines spécifiques devraient également être consultées et appliquées. Bien que complet, ce Code ne détaille pas tous les scénarios commerciaux possibles et nous nous attendons donc à ce que les individus fassent preuve de bon sens et de bon jugement dans leurs relations commerciales quotidiennes. Pour soutenir cela, nous avons inclus un guide de prise de décision éthique ci-dessous.

Si vous avez besoin de plus amples informations ou si vous souhaitez faire part de vos préoccupations, veuillez vous adresser à votre supérieur hiérarchique ou à votre département RH local ou Partenaire Conformité. Vous pouvez également signaler d'éventuelles violations du Code à l'aide du système d'alerte **Speak Up** de notre Groupe, qui vous permet de lancer des alertes de manière sécurisée et anonyme.

Le Code s'applique à tous les employés, freelances, consultants, gestionnaires et administrateurs de toute société au sein du Groupe Bauer Media. « Le fait de croire que nous respectons les normes les plus élevées est un élément fondamental des relations solides et fructueuses que nous avons développées au fil du temps avec nos clients, nos

fournisseurs, nos partenaires et les uns avec les autres ; c'est la base sur laquelle notre réputation d'entreprise est construite. L'inconduite d'un seul d'entre nous peut éclipser le travail acharné de milliers de personnes. Chacun d'entre nous doit assumer la responsabilité d'assurer le respect du Code. Dans cet esprit, je vous encourage à vous exprimer immédiatement si vous constatez une violation du Code.

À mesure que Next Level Bauer s'accélère, notre engagement envers une conduite impeccable est plus important que jamais.

S'il vous plaît, lisez notre Code et aidez-nous à jouer votre rôle.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions, vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi, vous pouvez toujours utiliser l'outil **SpeakUp Service**.

1

**Respecter nos
valeurs et le
présent Code**



Respecter nos valeurs et le présent Code

1.1 Nos valeurs

La confiance, la passion, l'excellence et l'entrepreneuriat sont un ensemble de croyances qui définissent notre identité et notre culture. Ils sont notre guide pour savoir comment nous voulons travailler ensemble et nous traiter mutuellement. En bref, ils sont la base de tout ce que nous faisons.

1.2 Le présent Code

Le présent Code vise à décourager les actes répréhensibles et à promouvoir :

- Une conduite honnête et éthique
- Une culture inclusive, où nous valorisons nos différences, nous traitons mutuellement avec respect et accueillons toutes les idées et opinions
- Le respect des lois, règles et règlements applicables.

1.3 Lignes directrices pour la prise de décision éthique

Nous sommes tous responsables de connaître les problèmes éthiques et de faire ce qui est juste dans toutes les activités commerciales de Bauer. Parfois cependant le choix de la bonne ligne de conduite n'est pas simple.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

Respecter nos valeurs et le présent Code

1.3 Lignes directrices pour la prise de décision éthique

Lorsque nous sommes confrontés à une décision ou à une situation difficile, nous devons nous poser les questions suivantes :

- Qu'est-ce qui semble bien ou mal dans l'action prévue ?
- Les mesures prévues sont-elles conformes au Code et à nos valeurs ?
- Serais-je à l'aise si mes actions étaient relatées dans des communications ?
- Comment les mesures prévues seront-elles perçues par mon supérieur hiérarchique, les instances légales de Bauer notamment son conseil d'administration ou le grand public ?
- Puis-je justifier mes actions auprès de mes collègues, de mes amis et de ma famille ?
- Les commentaires d'une autre personne aideraient-ils à évaluer l'action prévue ?

Si **OUI** à **TOUT**, c'est probablement **OK** de continuer.

Mes actions sont-elles conformes au code, à nos politiques et à la loi ?

OUI

Me sentirais-je à l'aise si mes actes étaient rendus publics et connus de mon employeur, de mes collègues, de ma famille et de mes amis ?

OUI

Mes actions sont-elles dans le meilleur intérêt de Bauer Media, de notre réputation et de la promotion de nos intérêts commerciaux ?

OUI

ALLEZ-Y

Si **NON** à **L'UNE** de ces questions, il n'est **PAS OK** de poursuivre.

NON

STOP

NON

STOP

NON

STOP

* Si vous n'êtes pas sûr de la meilleure façon de prendre une décision qui soulève des questions éthiques, nous vous encourageons à en parler à votre supérieur hiérarchique en premier lieu. Vous pouvez également contacter le département RH, le Service juridique, votre Partenaire de Conformité local ou l'Équipe Conformité du Groupe.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

Comment nous donnons vie au Code

1.4 Nous sommes tous responsables

Faire partie de Bauer signifie agir conformément à nos valeurs et respecter les principes spécifiques et l'esprit général de notre Code. Cela signifie que vous devez comprendre et respecter toutes les politiques, lois et réglementations qui s'appliquent à votre travail, même si vous vous sentez obligé de faire autrement. Nous avons chacun la responsabilité personnelle de respecter nos valeurs et le Code et nous devrions être prêts à dénoncer toute faute professionnelle si elle est observée.

1.5 Rôle important des supérieurs hiérarchiques

Les managers sont des modèles clés chez Bauer. Si vous êtes responsable de la gestion des personnes, vous devez vous assurer que tous ceux qui vous rapportent lisent ce Code et reçoivent les conseils, les ressources et la formation dont ils ont besoin pour comprendre ce que l'on attend d'eux. Vous êtes susceptible d'être la première personne qu'ils contacteront pour toute question ou problème concernant le Code, il est donc important que vous vous familiarisiez pleinement avec ce Code et suiviez la formation disponible pour vous assurer d'être le mieux équipé pour guider votre équipe.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

Comment nous donnons vie au Code

1.6 Aucune exception ou compromis

Aucun supérieur hiérarchique n'a le pouvoir d'ordonner ou d'approuver une action contraire au Code ou à la loi. En aucun cas, nous ne permettrons que nos normes soient compromises au nom des résultats. Nous croyons que la façon dont nous livrons nos produits et services est aussi importante que ce que nous livrons.

1.7 Confirmation du Code

Il vous sera demandé de fournir une confirmation que vous avez examiné, compris et que vous vous conformerez à ce Code. Ceci est votre engagement à respecter notre Code et ses attentes et à signaler rapidement toute préoccupation concernant des situations que vous pensez susceptibles de violer notre Code. Les employés qui enfreignent notre Code s'exposent, ainsi que leurs collègues chez Bauer, à des risques et peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

1.8 Obligation de prendre la parole

Nous avons tous le devoir de parler de tout acte répréhensible présumé qui enfreint la loi, le présent Code ou toute autre politique ou procédure de Bauer. Nous devrions également parler de toute faute commise par des tiers travaillant avec Bauer. Si vous avez des questions, des préoccupations ou si vous devez signaler une violation connue ou présumée, vous devez d'abord en discuter avec votre supérieur hiérarchique, votre département RH ou Partenaire Conformité locaux. Si, pour une raison quelconque, vous ne souhaitez pas signaler vos préoccupations à votre supérieur hiérarchique ou à votre département RH ou Partenaire Conformité vous pouvez également utiliser le système d'alerte **Speak Up** de notre Groupe (voir la section 1.9 ci-dessous).



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil **SpeakUp Service**.

Comment nous donnons vie au Code



1.9 Alerter

Vous êtes encouragé à vous identifier lorsque vous signalez un éventuel acte illégal ou une violation du présent Code, et Bauer fera tout son possible pour protéger votre identité si vous le faites. Cependant, vous pouvez également signaler une violation présumée de manière anonyme en utilisant le système d'alerte **Speak Up**.

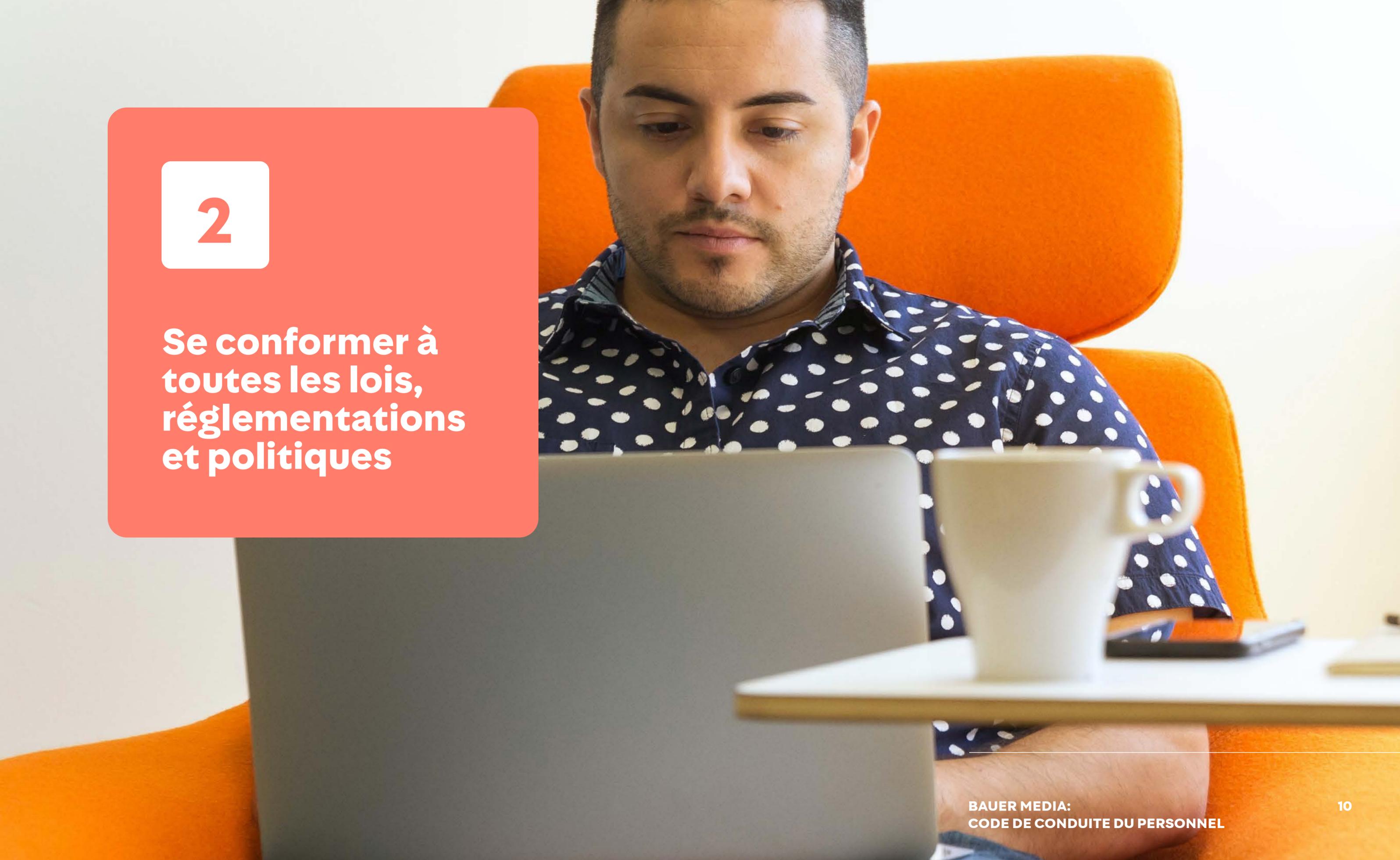
1.10 Protection des Lanceurs d'alerte

Bauer ne tolère pas de représailles contre quiconque signale ou aide à la résolution d'une enquête. Si vous pensez faire l'objet de représailles, vous devez contacter immédiatement le système d'alerte **Speak Up**.

Pour plus d'informations vous pouvez vous référer à la Politique de Lancement d'alerte du groupe Bauer.



I vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil **SpeakUp Service**.

A man with short dark hair and a goatee, wearing a dark blue shirt with white polka dots, is sitting in an orange office chair. He is looking down at a silver laptop on a desk. In the foreground, a white coffee cup sits on a white tray. The background is a plain, light-colored wall.

2

**Se conformer à
toutes les lois,
réglementations
et politiques**

Se conformer à toutes les lois, réglementations et politiques

2.1 Engagement d'intégrité

Les activités et les employés de Bauer sont soumis aux lois des pays et juridictions dans lesquels nous exerçons nos activités. Il est important que nous connaissions les lois et règlements pertinents et que nous ne les enfreignions jamais intentionnellement. Nous avons établi des politiques de groupe et des politiques locales pour nous assurer que nos opérations sont conformes aux lois, aux réglementations et aux meilleures pratiques de l'industrie. Il est de votre responsabilité de lire, de comprendre et d'appliquer ces politiques, de rechercher et d'assister à la formation disponible, de poser des questions et de signaler toute préoccupation de manière appropriée.

Toutes les politiques internes au groupe Bauer sont disponibles sur myBauer.

2.2 Lutte contre la corruption

Nous ne devons jamais offrir ou fournir des pots-de-vin ou d'autres avantages inappropriés à un agent ou un entrepreneur indépendant agissant en notre nom pour obtenir un avantage commercial ou injuste. Un pot-de-vin est défini comme offrant directement ou indirectement quelque chose de valeur (par exemple, des cadeaux, de l'argent ou des promesses) pour influencer ou inciter à l'action, ou pour obtenir un avantage indu.

Pour plus d'informations vous pouvez vous référer à la Politique de lutte contre la fraude et la corruption du groupe Bauer, notamment pour connaître les cas où l'enregistrement d'un formulaire Cadeaux et Événementiel par vos soins est nécessaire et ses modalités.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

Se conformer à toutes les lois, réglementations et politiques



2.3 Politique antitrust et concurrence

Nous croyons en une concurrence libre et ouverte et soutenons tous les efforts visant à promouvoir et à protéger la concurrence. Dans la plupart des pays dans lesquels nous opérons, des lois strictes antitrust et de saine concurrence sont en vigueur pour interdire les comportements commerciaux collusoires ou déloyaux qui empêchent, restreignent ou faussent la libre concurrence. Le non-respect de ces lois peut entraîner des sanctions importantes pour Bauer et le (s) employé(s) en violation de la loi.

La divulgation d'informations confidentielles ou sensibles sur le plan de la concurrence à des concurrents peut également constituer une violation des lois antitrust. Il n'y a presque aucune circonstance dans laquelle il est légal de conclure des accords avec des concurrents pour fixer les prix ou les offres rigides, les conditions de vente, la production ou pour diviser les marchés ou les clients. Si vous avez des soucis, des doutes ou des questions concernant des problèmes de concurrence liés à votre travail, veuillez contacter votre conseiller juridique local ou l'équipe juridique du groupe.



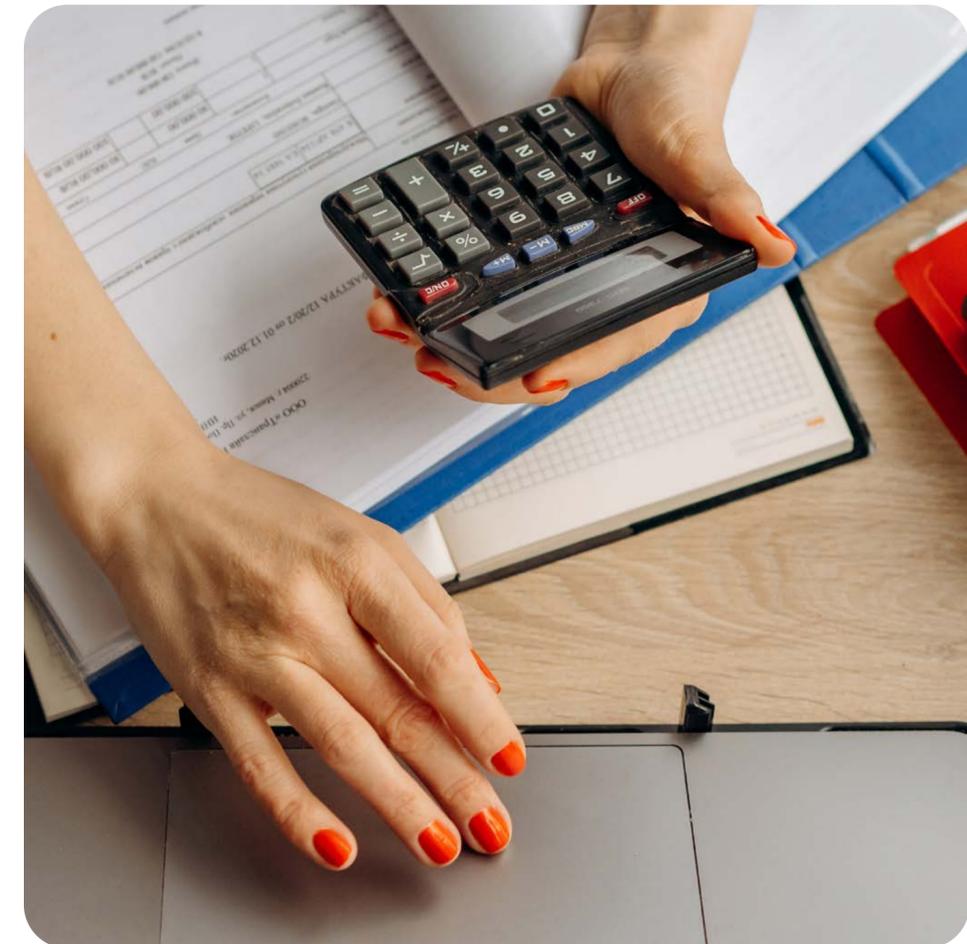
Si vous avez un doute quelconque ou des questions, vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi, vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

Se conformer à toutes les lois, réglementations et politiques

2.4 Lutte contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est un problème mondial aux conséquences graves et de grande ampleur. Le blanchiment d'argent est défini comme le processus de conversion des produits illégaux afin que les fonds semblent légitimes. Il est important de noter que cette pratique ne se limite pas aux transactions en espèces. Les transactions commerciales complexes peuvent masquer le financement d'activités criminelles, telles que le terrorisme, le commerce illégal de stupéfiants, la corruption et la fraude.

La participation à de telles activités sape notre intégrité, nuit à notre réputation et peut exposer Bauer et les individus à des sanctions sévères. Nous nous engageons à respecter pleinement les lois anti-blanchiment d'argent dans le monde entier et ne traiterons qu'avec des clients de bonne réputation impliqués dans des activités et des transactions commerciales légitimes. Nous ne travaillons pas avec des partenaires commerciaux qui figurent sur des listes de sanctions pertinentes ou dont les principales sources de financement ou activités se trouvent dans un pays sanctionné.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions, vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi, vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

Se conformer à toutes les lois, réglementations et politiques

2.5 Tenir des registres financiers exacts

Tenir des registres précis et fiables est essentiel pour maintenir la confiance dans notre entreprise, prendre de bonnes décisions commerciales et répondre aux exigences réglementaires. Nous nous engageons à enregistrer, traiter et analyser les informations financières avec précision et à veiller à ce que ces informations soient sécurisées et facilement accessibles à ceux qui en ont besoin. Les dossiers financiers comprennent la paie, les rapports de voyages et de dépenses, les courriels, les données comptables et financières, les dossiers de mesure et de rendement, les fichiers de données électroniques et tous les autres dossiers

tenus dans le cours normal de nos activités. Tous les dossiers de l'entreprise doivent être complets, exacts et fiables à tous égards. Il n'y a jamais de raison de faire des entrées fausses ou trompeuses. Les fonds, paiements ou reçus non divulgués ou non enregistrés sont incompatibles avec nos pratiques commerciales et sont interdits.

Pour plus d'informations vous pouvez vous référer à la Politique des bonnes pratiques financières du groupe Bauer.

2.6 Fraude

Il n'est jamais acceptable de prendre part à une activité impliquant le vol, la fraude, le détournement de fonds, l'extorsion ou le détournement de biens. Vous participez à une fraude chaque fois que vous aidez à dissimuler, altérer, falsifier ou omettre des informations dans les dossiers de Bauer, que ce soit pour votre bénéfice ou pour celui d'autrui. Vous devez refuser de vous engager dans des activités douteuses et signaler tout soupçon à votre supérieur hiérarchique, à votre Partenaire Conformité ou en utilisant le système d'alerte **Speak Up**.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions, vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi, vous pouvez toujours utiliser l'outil **SpeakUp Service**.

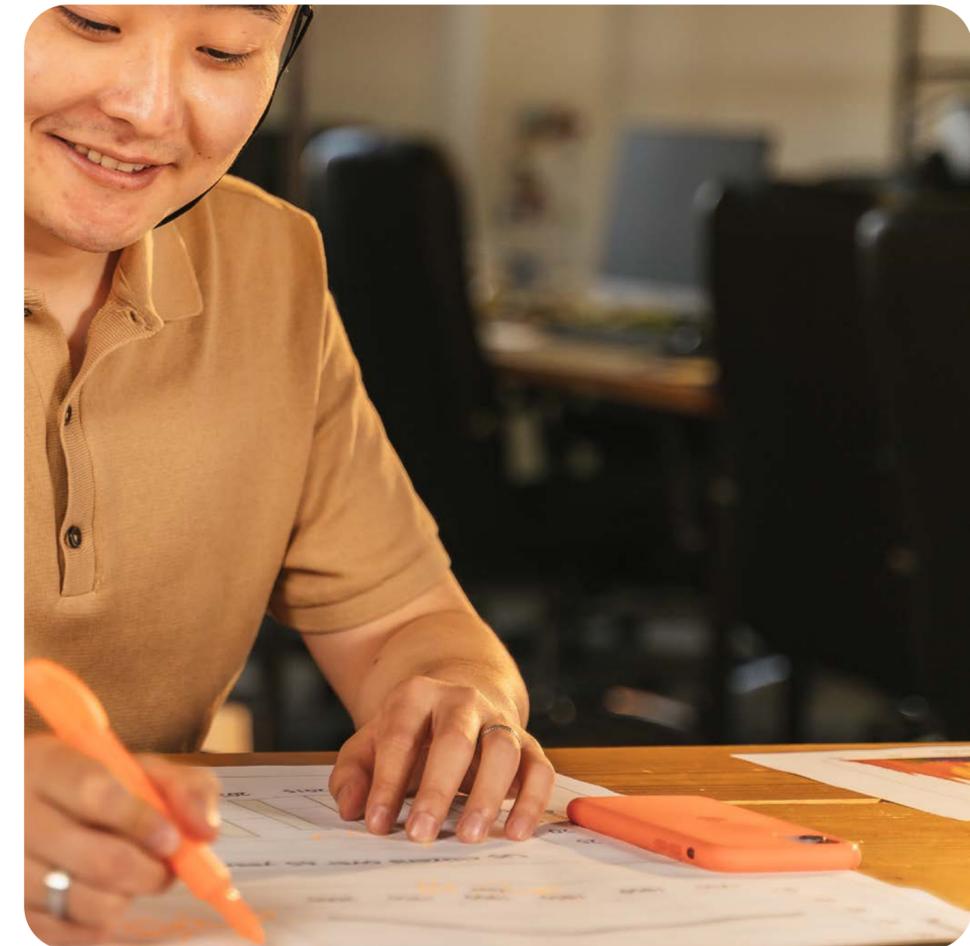
Se conformer à toutes les lois, réglementations et politiques

2.7 Notre chaîne d'approvisionnement

Nous souhaitons travailler avec des tiers qui adoptent et démontrent des principes élevés de comportement commercial éthique. Nous comptons sur les fournisseurs, les entrepreneurs partenaires et les consultants pour nous aider à atteindre nos objectifs. Ils font partie de l'équipe Bauer et doivent être traités en accord avec nos valeurs. Pour créer un environnement où nos fournisseurs, entrepreneurs partenaires et consultants sont incités à travailler avec Bauer, ceux-ci doivent être convaincus qu'ils seront traités de manière éthique.

Nous offrons des opportunités équitables pour les tiers potentiels de concurrencer notre entreprise. La façon dont nous sélectionnons nos fournisseurs, et la typologie de ces fournisseurs, reflètent la façon dont nous menons nos affaires.

Pour plus d'informations vous pouvez vous référer à la Politique Achats et Fournisseurs du groupe Bauer (code de conduite).



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

Se conformer à toutes les lois, réglementations et politiques

2.8 Droits de l'homme

Nous nous engageons à défendre les droits fondamentaux de l'homme et croyons que tous les êtres humains dans le monde doivent être traités avec dignité, équité et respect. Nous demandons à nos fournisseurs et sous-traitants directs de faire preuve d'un engagement sérieux envers la santé et la sécurité de leurs travailleurs et d'agir conformément aux lois sur les droits de la personne. Bauer n'utilise ni ne tolère le recours au travail forcé ou à la traite des êtres humains, dénonce tout traitement dégradant d'individus ou conditions de travail dangereuses et soutient que nos produits sont exempts de sources de conflit liées aux minéraux.

Nous nous engageons à respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière de salaire et d'heures. Toute personne rémunérée en fonction des heures travaillées doit déclarer et enregistrer toutes les heures travaillées avec précision conformément à la procédure locale établie. Nous respectons **les droits légaux des représentants des employés**.

Pour plus d'informations vous pouvez vous référer à la Politique Droits humains du groupe Bauer.

2.9 Changements dans la loi

Nous devons être attentifs aux changements dans la loi ou aux nouvelles exigences qui peuvent affecter notre unité commerciale et peuvent nous obliger à réviser les politiques du Groupe existantes ou à en préparer de nouvelles.

Pour plus d'informations sur la façon de proposer une nouvelle politique ou de demander une révision d'une politique existante **nous vous proposons de vous référer à la Politique du groupe Bauer sur ses Politiques**.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil **SpeakUp Service**.

Se conformer à toutes les lois, réglementations et politiques



2.10

Lieu de travail sûr et sain

Bauer offre un lieu de travail sûr et sain aux employés, aux clients et aux visiteurs de ses locaux. Nous accordons une grande importance à la santé, à la sécurité et au bien-être de nos employés et nous nous engageons à fournir un environnement de travail sûr afin de prévenir les accidents et les blessures et de minimiser les risques pour la santé au travail. Pour soutenir cet engagement, nous assumons la responsabilité de respecter toutes les règles, pratiques et lois de sécurité et de santé qui s'appliquent à nos emplois et de prendre les précautions nécessaires pour nous protéger, nos collègues et nos visiteurs.

Consultez vos politiques locales en matière de santé et de sécurité pour plus d'informations.



Il vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

A man with glasses, wearing a dark blue suit jacket, a plaid shirt, and a red tie, is smiling while looking at a document. He is sitting on a green tufted sofa. The background is a brick wall. A red folder is open in front of him, and a white document is being held up. A red overlay box is on the left side of the image.

3

**Nous traiter
mutuellement
avec respect
et dignité**

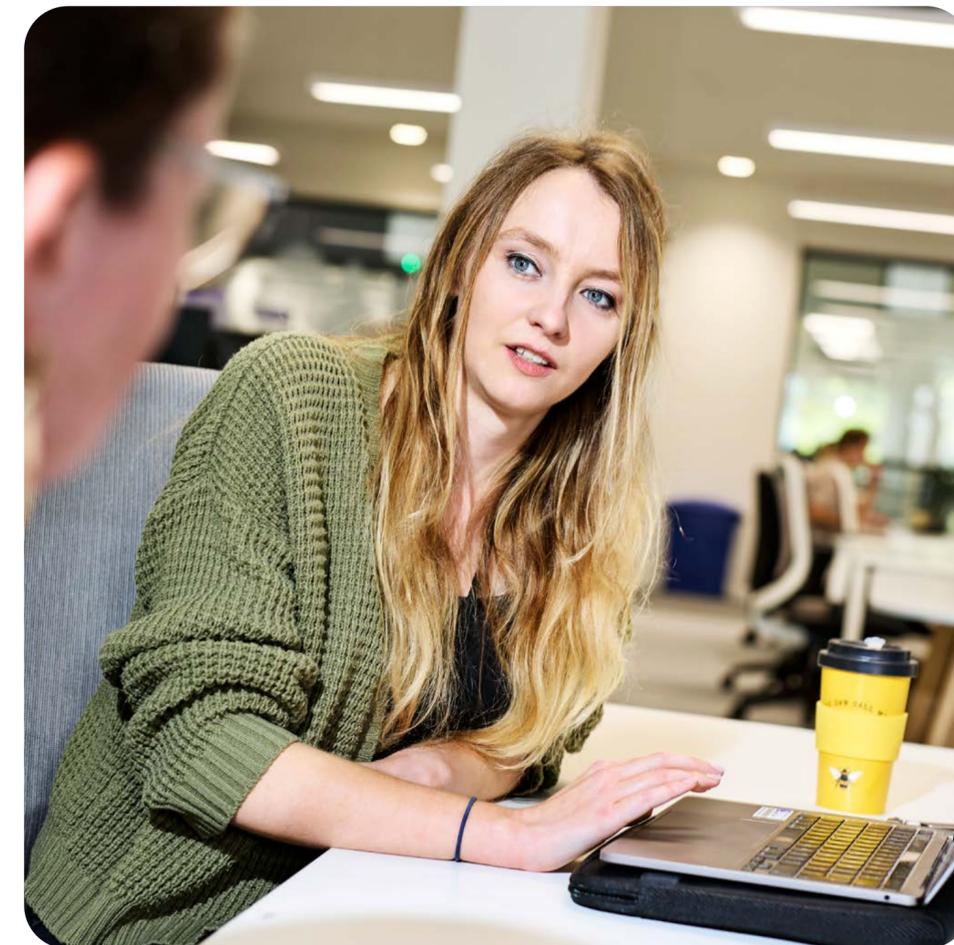
Nous traiter mutuellement avec respect et dignité

3.1 Lutte contre le harcèlement

Tout comportement intimidant ou abusif peut porter gravement atteinte aux victimes, à notre environnement de travail et à notre réputation. Chez Bauer, nous ne tolérons aucune forme de discrimination et de harcèlement. Bien que la définition juridique du harcèlement puisse varier selon les pays et juridictions, nous considérons que la liste non exhaustive suivante décrit des comportements inacceptables :

- comportement indésirable, tel qu'un comportement verbal ou physique conçu pour menacer, intimider ou contraindre

- railleries verbales (y compris sur le physique, raciales et ethniques), les blagues ou le langage inappropriés
- stéréotypes négatifs
- insultes raciales, ethniques, sexuelles ou religieuses
- blagues unilatérales, parfois appelées « plaisanteries » au détriment des autres et les gestes occasionnels révélant des préjugés susceptibles d'avoir un impact négatif sur le sentiment d'appartenance de chaque employé au sein du groupe Bauer
- interactions impromptues, telles que les appels vidéo ou sms, en dehors des heures de travail sans raison critique exceptionnelle pour faire une demande.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

Nous traiter mutuellement avec respect et dignité

3.2 Harcèlement sexuel

Bauer adopte une position ferme contre toutes les formes de harcèlement sexuel. Cela inclut, mais n'est pas exclusif à :

- des avances sexuelles importunes, demandes de faveurs sexuelles ou demandes de rendez-vous indésirables
- un partage de messages, de courriels ou de matériaux à caractère sexuel
- un visionnage ou partage de matériel inapproprié ou sensible pendant le temps de travail ou lors de l'utilisation d'outils propriété de l'entreprise, même involontairement
- des captures d'écran lors d'appels vidéo, sans autorisation préalable des personnes concernées,

pour les faire circuler auprès d'employés autres que le public visé, auprès de personnes extérieures à Bauer ou via les réseaux sociaux

- exiger d'une personne qu'elle se soumette à une conduite de nature sexuelle notamment comme condition de son emploi
- abuser de sa position d'autorité pour rechercher des faveurs sexuelles auprès d'un employé ayant moins d'ancienneté ou d'autorité hiérarchique en échange d'avantages professionnels tels qu'une promotion, ou pour éviter un préjudice tel qu'une mauvaise évaluation de son travail.
- Toute autre conduite verbale ou physique de nature sexuelle et indésirable ayant pour effet de violer la dignité de quelqu'un ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Si vous pensez que vos droits ont été violés ou si vous avez d'autres préoccupations sur le lieu de travail, veuillez en parler à votre supérieur hiérarchique ou à un autre membre de l'équipe de direction. Vous pouvez également contacter directement votre service RH local. Si vous ne recevez pas d'explication claire ou si vous pensez ne pas recevoir un examen objectif ou adéquat du problème de la part de votre superviseur ou de votre service RH, vous pouvez utiliser le système d'alerte **Speak Up**. Bauer reconnaît le caractère sensible de ces réclamations et s'efforcera de garantir le traitement confidentiel de toute allégation afin de protéger toutes les parties concernées. Les représailles contre tout employé qui signale du harcèlement ne seront pas tolérées.

Nous vous invitons en complément à consulter et respecter votre Règlement intérieur local.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil **SpeakUp Service**.

Nous traiter mutuellement avec respect et dignité

3.3 Favoriser l'équilibre entre le travail et la vie personnelle

Nous nous engageons à favoriser l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Nous respectons toutes les lois applicables en matière de temps de travail et tenons compte des exigences légales en matière de durée maximale du travail. Nous devrions tous soutenir et encourager l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et explorer et adopter des politiques favorables à l'équilibre social et familial conformément aux pratiques locales.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions, vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi, vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

4

**Promouvoir la
diversité et
l'inclusion chez
Bauer (« D&I »)**



Promouvoir la diversité et l'inclusion chez Bauer (« D&I »)



4.1 Accepter la diversité

Une diversité de compétences, aptitudes, expériences et perspectives sont essentielles à notre succès. La D&I est un principe fondamental qui doit être pris en compte dans toutes nos décisions. Nous croyons que nous donnons le meilleur de nous-mêmes lorsque notre environnement de travail englobe des personnes ayant des perspectives, des caractéristiques, des valeurs et des antécédents différents. Un tel environnement nous aide également à attirer et à retenir les meilleurs talents et à atteindre des niveaux encore plus élevés de satisfaction des employés et des clients.

4.2 Nous défendons la D&I

de la manière suivante :

1. Nous incarnons des comportements inclusifs dans nos tâches quotidiennes, nos interactions et nos décisions
2. Nous ne tolérons pas la discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, l'origine nationale, l'ascendance, la citoyenneté, la religion, l'âge, le handicap, l'état de santé, les informations génétiques, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, le statut de vétéran ou toute autre base protégée par la loi ou la politique locale.

Nous vous invitons en complément à consulter et respecter votre Règlement intérieur local.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

Promouvoir la diversité et l'inclusion chez Bauer (« D&I »)

4.3 Égalité des chances

Nous nous engageons à offrir des possibilités d'emploi égales par les moyens suivants :

- nous fondons toutes les décisions liées à l'emploi uniquement sur les besoins de l'entreprise, les exigences de l'emploi et les qualifications et/ou expériences individuelles de chaque employé
- nous respectons toutes les lois, règles et réglementations applicables en matière d'emploi
- nous adhérons aux principes d'équité, de transparence, de cohérence et de gouvernance dans tous les aspects de l'emploi, y compris les activités relatives au recrutement, à l'embauche, aux avantages, aux congés, à la formation, au transfert, à la promotion, aux affectations, à la rémunération, aux mesures correctives ou sanctions disciplinaires et au licenciement
- nous tenons dûment compte des ajustements raisonnables requis par les candidats à l'emploi et les employés pour aider à surmonter les obstacles potentiels qui pourraient avoir une incidence sur leur capacité à postuler à des postes pendant le processus de recrutement, ou à remplir avec succès leur rôle une fois employé
- nous nous conformons aux lois concernant l'emploi des immigrants et des non-ressortissants locaux ou de l'UE et fournissons des opportunités d'emploi égales à toutes les personnes légalement autorisées à travailler dans le pays concerné.

Si vous pensez que les pratiques d'égalité des chances en matière d'emploi ne sont pas suivies, veuillez contacter votre supérieur hiérarchique ou le service RH, ou signaler vos préoccupations via notre système d'alerte **Speak Up**.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions, vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi, vous pouvez toujours utiliser l'outil **SpeakUp Service**.

5

**Protéger notre
propriété
intellectuelle,
notre réputation et
nos autres actifs**

Protéger notre propriété intellectuelle, notre réputation et nos autres actifs

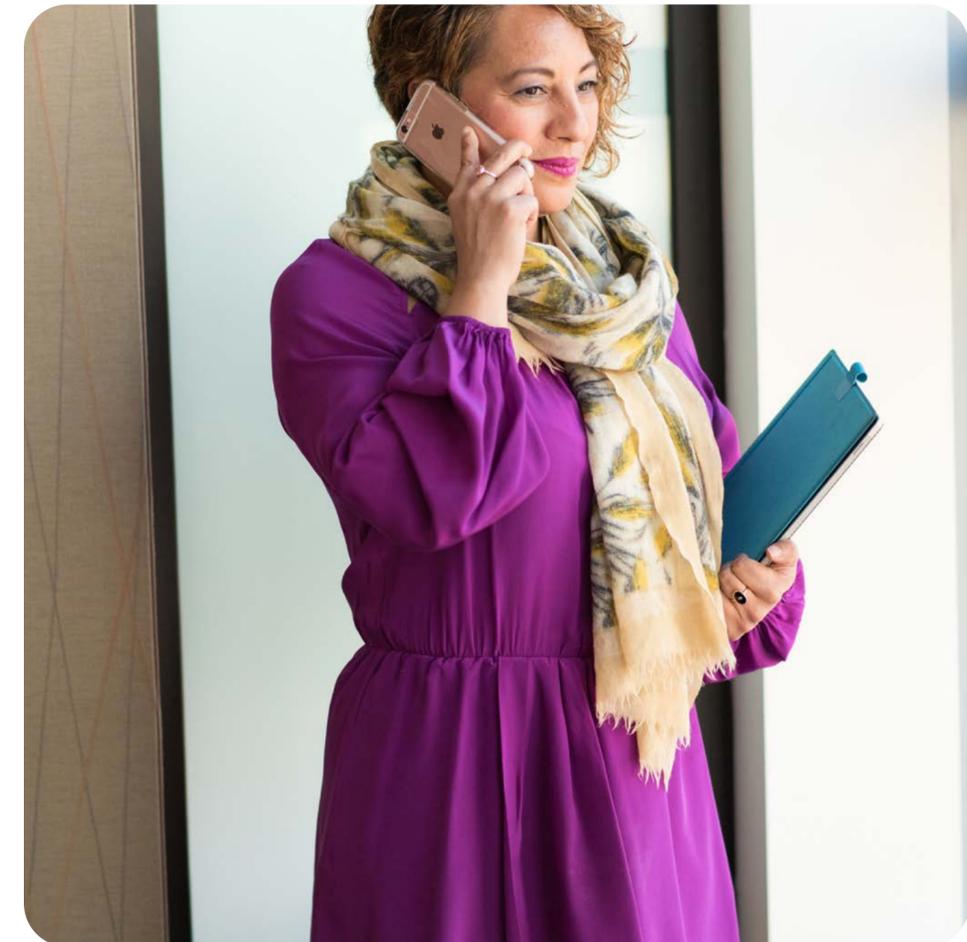
5.1 Propriété intellectuelle

Notre propriété intellectuelle (« PI ») fait partie de nos actifs les plus précieux. La PI comprend les droits d'auteur, les brevets, les marques, les secrets commerciaux, les droits de conception et autres droits protégeant les actifs incorporels, y compris les produits de travail créés par les employés dans le cadre de tâches professionnelles et/ou en utilisant le temps, les ressources ou les informations de l'entreprise, par exemple, les inventions, les découvertes, les œuvres d'art, les logos, les textes, les logiciels, etc.

5.2 Droits de PI

Nous devons protéger et, le cas échéant, faire respecter nos droits de propriété intellectuelle. Nous respectons également la propriété intellectuelle appartenant à des tiers. Notre politique est de ne pas enfreindre sciemment les droits de propriété intellectuelle d'autrui, il est donc important que toutes les nouvelles marques, logos, noms de domaine et noms d'utilisateurs et comptes de médias sociaux soient légalement vérifiés avant d'être lancés.

Pour plus d'informations vous pouvez vous référer à la Politique Propriété intellectuelle du groupe Bauer.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

Protéger notre propriété intellectuelle, notre réputation et nos autres actifs

5.3

Communications externes

En tant qu'employés du groupe Bauer, nous ne devons pas parler aux médias au nom de notre société locale ou du groupe, sauf autorisation du service de communication Groupe. Nous ne pouvons pas non plus donner l'impression que nous parlons au nom du groupe Bauer dans toute communication qui pourrait devenir publique à moins d'y être autorisé. Cela inclut les publications sur des forums en ligne, des sites des réseaux sociaux, des blogs, des forums de discussion et des tableaux d'affichage.

Cette politique s'applique également aux commentaires adressés aux journalistes sur des sujets spécifiques liés à nos activités, ainsi qu'aux lettres adressées aux éditeurs et aux mentions de produits ou de services. Pour assurer un traitement professionnel des demandes de la presse, veuillez rediriger toute demande de la presse à votre responsable local en communication ou à **Group. Communications@bauermedia.com**.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil **[SpeakUp Service](#)**.

Protéger notre propriété intellectuelle, notre réputation et nos autres actifs

5.4 Activité politique personnelle

Le groupe Bauer encourage la participation personnelle au processus politique dès lors qu'elle se déroule de manière conforme à toutes les lois pertinentes localement et aux directives de l'entreprise. En tant qu'employé, vous pouvez soutenir des candidats ou des organisations de votre choix par des contributions personnelles ou par le bénévolat, à condition que vous séparez vos activités politiques personnelles de votre travail.

5.5 Réseaux sociaux

Les réseaux sociaux nous permettent d'apprendre et de partager des informations avec nos interlocuteurs, ainsi que de communiquer avec nos consommateurs et notre public au sujet de nos marques et de notre entreprise. Cependant, nous devons garder à l'esprit que nos publications sur les réseaux sociaux peuvent avoir des conséquences inattendues qui peuvent avoir un impact sur les individus, ainsi que sur Bauer en tant qu'entreprise.

Nous devons veiller à ne pas divulguer d'informations confidentielles et/ou exclusives sur notre entreprise, nos fournisseurs ou nos clients par le biais de notre activité sur les réseaux sociaux. Nous devons aussi préciser que lorsque nous publions en privé sur les médias sociaux, nous parlons pour nous-mêmes et non au nom de Bauer.

Pour plus d'informations vous pouvez vous référer au Guide de bon usage des réseaux sociaux du service Communication groupe Bauer.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

Protéger notre propriété intellectuelle, notre réputation et nos autres actifs

5.6 Utilisation respectueuse des ressources de Bauer

Nous devons utiliser les ressources de Bauer de manière honnête et efficace, qu'il s'agisse de marchandises, d'échantillons de fournisseurs, de cartes d'entreprise, d'espèces ou d'informations. Ces actifs doivent être utilisés au profit de l'entreprise, et non à des fins personnelles ou au profit d'autres personnes en dehors du groupe Bauer.

Nous devons dépenser les fonds de Bauer à bon escient et protéger nos actifs contre la perte, le vol, les dommages, l'utilisation inappropriée ou d'autres formes de fraude. Cependant, pour éviter tout doute, en cas d'incendie ou d'autre incident de continuité des activités, la sécurité de nos employés et de nos clients doit toujours être notre priorité absolue.

Si vous soupçonnez un vol sur le lieu de travail ou si vous avez connaissance d'une mauvaise utilisation des actifs de l'entreprise, vous devez le signaler immédiatement à votre supérieur hiérarchique ou à votre Partenaire Conformité, ou à travers le système d'alerte **Speak Up**.

Pour plus d'informations vous pouvez vous référer à la Politique Voyages et Frais généraux du groupe Bauer.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil **SpeakUp Service**.

Protéger notre propriété intellectuelle, notre réputation et nos autres actifs

5.7

Utilisation et protection appropriées des technologies et des systèmes de communication

Les systèmes informatiques (technologies de l'information) et de communication de Bauer sont essentiels pour nous permettre de mener nos activités, de créer nos produits, de collaborer en interne et en externe et d'atteindre nos clients, partenaires et consommateurs.

Si vous avez accès aux systèmes d'information de Bauer, vous êtes responsable d'utiliser les normes de comportement les plus élevées dans toutes vos utilisations et communications. Lorsque vous utilisez un appareil (par exemple, un ordinateur portable ou un téléphone), ou lorsque vous accédez à des systèmes à distance (par exemple, à la maison ou à partir d'autres endroits non situés dans l'entreprise), vous êtes soumis aux mêmes normes d'utilisation que les employés qui accèdent à nos réseaux lorsqu'ils se trouvent dans les locaux de l'entreprise.

La disponibilité, l'intégrité et la confidentialité de nos données et de nos systèmes de traitement doivent toujours être protégées.

Pour plus d'informations vous pouvez vous référer aux Politiques Informatique, de Sécurité informatique et Guide d'usage informatique du groupe Bauer.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

6

**Prendre soin de
l'information:
préserver la
confidentialité et
les données privées**

Prendre soin de l'information: préserver la confidentialité et les données privées

6.1 Prise en charge des informations

Dans le cadre des activités de Bauer, les employés, les dirigeants et les administrateurs apprennent souvent des informations confidentielles ou exclusives sur notre société, ses clients, ses clients potentiels ou d'autres tiers. Les informations confidentielles ou exclusives comprennent, entre autres, toute information non publique concernant Bauer, y compris ses activités, ses performances

financières, ses résultats ou ses perspectives, ainsi que toute information non publique fournie par un tiers dans l'espoir que les informations seront gardées confidentielles et utilisées uniquement aux fins commerciales pour lesquelles elles ont été transmises. Lorsque nous divulguons ces informations confidentielles, nous pouvons perdre notre avantage concurrentiel ou la confiance des entreprises avec lesquelles nous travaillons. Pour ces raisons, nous devons protéger la confidentialité de toutes les informations qui nous sont confiées, sauf lorsque la divulgation est autorisée ou légalement mandatée.



6.2 Conservation des données

Tous les enregistrements (quel que soit le format) sont la propriété de Bauer et doivent être conservés conformément à la politique locale de conservation des données. Nous sommes responsables d'étiqueter correctement et de traiter soigneusement les informations confidentielles, sensibles et exclusives et de les sécuriser lorsqu'elles ne sont pas utilisées. Nous ne détruisons pas les documents ou dossiers officiels de l'entreprise avant l'expiration de la période de conservation, mais nous détruisons les documents lorsqu'ils n'ont plus d'objectif commercial utile.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions, vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi, vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

Prendre soin de l'information: préserver la confidentialité et les données privées

6.3 Confidentialité des données

Bauer respecte la vie privée de tous ses employés, partenaires commerciaux, parties prenantes et consommateurs. Nous devons traiter les données personnelles de manière responsable et en conformité avec toutes les lois applicables en matière de protection des données et les politiques de l'entreprise (y compris nos exigences de conservation des registres). Les données personnelles sont des informations qui peuvent identifier directement ou indirectement une personne, telles que le nom, les coordonnées, les identifiants (identifiant de l'employé, identifiant du client, adresse IP) et des catégories spéciales de données, par exemple des informations relatives à la santé.

En tant qu'employés qui traitent les données personnelles d'autrui, nous devons :

- recueillir, utiliser et traiter ces informations uniquement à des fins commerciales légitimes
- fournir des avis de confidentialité clairs et exacts lors de la collecte ou du traitement des données personnelles
- limiter l'accès à ceux qui ont un but commercial légitime pour voir les informations
- stocker, transmettre et détruire en toute sécurité les informations personnelles conformément aux politiques et lois applicables

- prendre soin d'empêcher les divulgations non autorisées et informer immédiatement notre responsable local de la protection des données des violations de données si elles surviennent.

Pour plus d'informations sur le traitement des données personnelles et une description des informations protégées, nous vous invitons à consulter **la Politique de protection des données personnelles du groupe Bauer (RGPD)**.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions, vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi, vous pouvez toujours utiliser l'outil **SpeakUp Service**.

7

Éviter les conflits d'intérêts



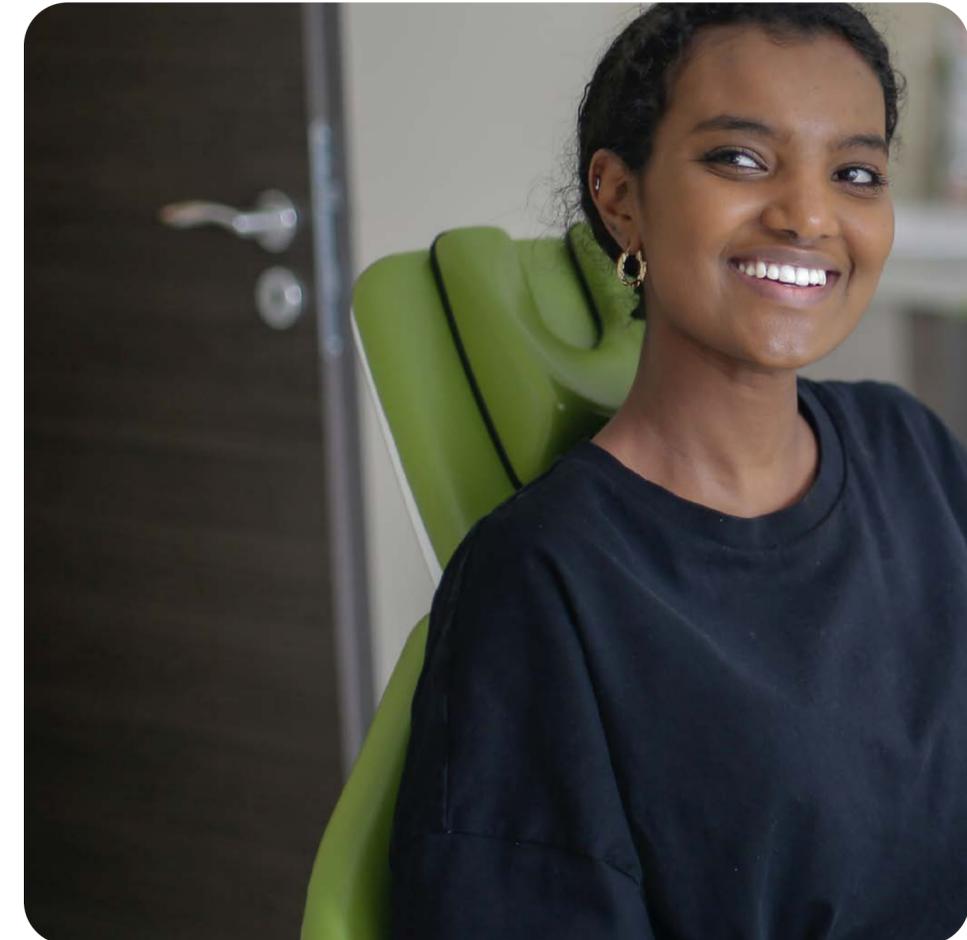
Éviter les conflits d'intérêts



7.1 Agir dans l'intérêt de Bauer

Nous devons éviter les situations où nos intérêts personnels peuvent, ou peuvent sembler être en conflit avec les intérêts de Bauer. De nombreuses situations ou relations ont le potentiel de créer un conflit d'intérêts, ou la perception d'un conflit, qui peut être tout aussi dommageable qu'un conflit d'intérêts réel.

D'une manière générale, un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle notre position ou nos responsabilités au sein de Bauer présentent une opportunité pour nous ou un proche d'obtenir un gain ou un avantage personnel (en dehors des récompenses normales de l'emploi), ou dans laquelle nous avons la possibilité de faire progresser nos intérêts personnels, ou ceux de nos proches, au détriment de nos devoirs et responsabilités envers le Groupe. Les conflits d'intérêts exposent notre jugement personnel et celui de Bauer à un examen et à des critiques accrus et peuvent miner notre crédibilité et la confiance que les autres placent en nous.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

Éviter les conflits d'intérêts

7.2

Exemples de conflits d'intérêts

Bien qu'il soit impossible de dresser la liste de toutes les activités qui pourraient constituer un conflit d'intérêts, les exemples suivants sont courants :

- **Intérêt financier** : Détenir, directement ou indirectement, un intérêt financier important dans toute entité qui fait des affaires, cherche à faire des affaires ou est en concurrence avec Bauer.
- **Emploi extérieur (pour les employés)** : occuper un deuxième emploi ou avoir une activité commerciale qui interfère avec notre capacité à faire notre travail régulier, nuit aux intérêts commerciaux de Bauer ou rompt les

engagements que nous avons signés en tant qu'employés.

- **Membres du conseil d'administration** : Consulter ou siéger au conseil d'administration d'un concurrent, d'un client, d'un fournisseur ou d'un autre fournisseur de services. Notez que le fait d'occuper un poste au sein d'un conseil d'administration d'un organisme de notre secteur professionnel avec la connaissance et le consentement du groupe Bauer et information de votre supérieur hiérarchique ne constitue pas un conflit d'intérêts.

- **Emploi de parents et d'amis** : Embauche d'un fournisseur, d'un distributeur ou d'un autre agent géré ou détenu par un parent ou un ami proche. S'engager dans une relation amoureuse avec un subordonné direct ou un supérieur hiérarchique.
- **Cadeaux et divertissements** : Solliciter ou accepter de l'argent, des cadeaux, des divertissements ou des avantages d'une valeur plus que simplement modeste de la part d'un concurrent, d'un fournisseur ou d'un client, ou qui pourraient influencer ou être perçus comme influençant vos décisions commerciales.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

Éviter les conflits d'intérêts

7.2

Exemples de conflits d'intérêts

Membres du conseil d'administration, conseils consultatifs et conseils d'association de l'industrie

Ceux-ci peuvent donner lieu à des loyautés et des obligations contradictoires.

Cadeaux, Divertissements et Autres Gestes Commerciaux

Accepter des cadeaux, des divertissements ou des cadeaux d'affaires qui pourraient influencer ou être perçus comme influençant votre jugement commercial.

Autres activités en dehors de l'Organisation

Les travaux associatifs, la fonction publique et les activités de volontariat lorsqu'elles sont entreprises comme une activité régulière nécessitant beaucoup de temps.

Relations d'affaires

Il est naturel de développer de bonnes relations d'affaires avec des partenaires commerciaux, mais celles-ci peuvent également provoquer un conflit.

Relations personnelles

Cela inclut la famille, les relations amoureuses en dehors du travail et les amis proches qui pourraient influencer vos décisions d'affaires.

Emploi et activités en dehors de l'Organisation

Cela inclut tout emploi ou activité externe, comme le démarrage d'une petite entreprise ou la commercialisation d'une idée.

Opportunités commerciales

Les opportunités que vous identifiez peuvent appartenir à Bauer Media Group et non à vous.

Relations sentimentales

Les relations amoureuses peuvent avoir un impact sur le jugement, soulever des préoccupations concernant le favoritisme ou même compromettre nos informations confidentielles.

Intérêts financiers

Tout investissement important dans un concurrent, un client ou un fournisseur doit être divulgué.

Que faut-il entendre par conflit d'intérêts ?

Lorsque votre intérêt personnel entre en conflit avec vos responsabilités professionnelles ou l'intérêt supérieur de Bauer Media Group, vous devez faire une divulgation à l'aide de l'outil de divulgation des conflits d'intérêts.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil [SpeakUp Service](#).

Éviter les conflits d'intérêts



7.3 Divulcation d'un conflit d'intérêts

Des situations de conflit potentiel d'intérêt peuvent surgir sans pour autant constituer des actes répréhensibles. Dans la plupart des cas, lorsque des conflits potentiels sont divulgués rapidement, ils peuvent être résolus avec peu ou pas d'autres mesures. La divulgation nous permet de maîtriser ensemble la situation de façon à ce que vous et le groupe Bauer soyons protégés, tout en étant aussi transparents que possible sur nos relations commerciales. Ces divulgations peuvent être faites en remplissant un formulaire dans la section **Conformité du Groupe dans myBauer.**

Veillez contacter votre Partenaire Conformité local ou l'Équipe Conformité du Groupe pour discuter de toute question, ou problème concernant les conflits d'intérêts potentiels : **groupcompliance@bauermedia.com**

Renonciation à droit d'agir : le groupe Bauer est susceptible de renoncer à l'application des politiques énoncées dans le présent Code uniquement lorsque les circonstances justifient l'octroi d'une renonciation fondée sur ses meilleurs intérêts. Toute dérogation relative à un collaborateur doit être approuvée par l'Agent principal chargé de la Conformité et un membre du Comité exécutif du groupe Bauer.



Si vous avez un doute quelconque ou des questions vous devez en parler dans un premier temps à votre responsable hiérarchique direct, à votre service RH ou à votre Partenaire Conformité local ; si pour quelque raison que ce soit vous ne vous sentez pas confortable à l'idée de procéder ainsi vous pouvez toujours utiliser l'outil **SpeakUp Service.**

