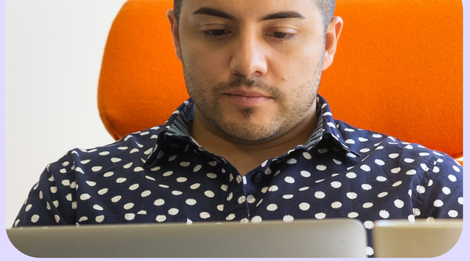
Bauer Media Group



# Kodeks postępowania dla pracowników

Bauer Media Group

# Przesłanie do wszystkich pracowników od Yvonne Bauer:

Prowadzenie działalności gospodarczej z niezachwianą uczciwością i z zachowaniem najwyższych standardów etycznych jest niezbywalnym elementem funkcjonowania firmy Bauer. Mimo że w naszym globalnym przedsiębiorstwie reprezentowanych jest wiele różnych kultur i doceniamy i szanujemy nasze różnice, musimy być zjednoczeni wokół naszych wartości i zasad, które definiują nasze postępowanie w miejscu pracy.

Nasze Wartości: Doskonałość, Pasja, Przedsiębiorczość i Zaufanie, definiują naszą tożsamość i kulturę oraz dostarczają nam zestaw przekonań, którymi kierujemy się w codziennych działaniach z klientami, kolegami, dostawcami i partnerami.

Nasz Kodeks Postępowania dla pracowników (“Kodeks”) i związane z nim polityki określają jasne zasady i standardy, które powinny wpływać na sposób, w jaki działamy każdego dnia jako jednostki i jako firma. Kodeks zawiera siedem podstawowych zasad:


1 Postępuj zgodnie z naszymi Wartościami i niniejszym Kodeksem Postępowania page 4

2 Przestrzegaj wszystkich przepisów prawa, regulacji i polityk page 10

3 Traktuj innych z szacunkiem i godnością page 18

4 Wspieraj różnorodność i integrację w firmie Bauer page 22

5 Chroń naszą reputację, własność intelektualną i inne aktywa page 25

6 Dbaj o informacje: Zachowanie poufności i prywatności danych page 31

7 Unikaj konfliktu interesów page 34


SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

# Przesłanie do wszystkich pracowników od Yvonne Bauer:

Przedstawione powyżej zasady zostały wyjaśnione bardziej szczegółowo w niniejszym dokumencie i powinny służyć jako ważne źródło informacji, pomocne w kierowaniu sposobami pracy i podejmowaniu decyzji w miejscu pracy.

Nasz Kodeks nie jest jedynym źródłem informacji na temat postępowania w naszej firmie. Należy również zapoznać się i stosować inne polityki i procedury dotyczące konkretnych obszarów działalności. Oczywiście nie da się uwzględnić każdego możliwego scenariusza, dlatego niezbędny jest również zdrowy rozsądek i dobra ocena sytuacji, w związku z czym zamieściliśmy przewodnik po etycznym podejmowaniu decyzji (strona 6).

Jeśli potrzebujesz dodatkowych informacji lub chcesz zgłosić swoje wątpliwości, możesz porozmawiać ze swoim bezpośrednim przełożonym lub członkiem zespołu HR lub zespołu ds. zgodności. Możesz również zgłosić ewentualne naruszenie Kodeksu, korzystając z obowiązującego w całej Grupie usługi „**Speak Up**”, który umożliwia bezpieczne i anonimowe zgłaszanie wątpliwości.

Kodeks obowiązuje wszystkich pracowników, freelancerów, konsultantów, kierowników i dyrektorów wszystkich spółek należących do Grupy Bauer Media. Zaufanie pokładane w przestrzeganie najwyższych standardów, jest podstawą silnych i udanych relacji z naszymi klientami, dostawcami, partnerami i sobą nawzajem.

To fundament, na którym opiera się nasza reputacja. Niewłaściwe postępowanie jednego z nas może przyćmić ciężką pracę tysięcy osób. Jesteśmy w równym stopniu odpowiedzialni na wszystkich szczeblach za zapewnienie zgodności z Kodeksem. Mając to na uwadze, zachęcam wszystkich do bezzwłocznego informowania, jeśli zauważą jakiekolwiek naruszenia Kodeksu.

W miarę jak projekt „Next Level Bauer” nabiera tempa, nasze zobowiązanie do nienagannego postępowania jest ważniejsze niż kiedykolwiek.

**Zapoznaj się z naszym Kodeksem i pomóż, odgrywając swoją rolę.**

SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

1

# Przestrzeganie naszych wartości i naszego Kodeksu

# Przestrzeganie naszych wartości i naszego Kodeksu

## 1.1 Nasze Wartości

Zaufanie, Pasja, Doskonałość i Przedsiębiorczość to zestaw przekonań, które definiują naszą tożsamość i kulturę. Kierują nami w tym, jak chcemy pracować razem i traktować siebie nawzajem. Krótko mówiąc: są fundamentem wszystkiego, co robimy.

## 1.2 Niniejszy Kodeks

został opracowany w celu powstrzymania niewłaściwych działań i promowania:

- Uczciwego i etycznego postępowania
- Kultury integracyjnej, w której cenimy nasze różnice, traktujemy siebie nawzajem z szacunkiem i z zadowoleniem przyjmujemy wszystkie pomysły i opinie
- Zgodności z obowiązującym prawem, zasadami i przepisami.

## 1.3 Wytyczne dotyczące podejmowania decyzji w oparciu o zasady etyczne

Każdy z nas jest odpowiedzialny za rozpoznanie kwestii etycznych i właściwe postępowanie we wszystkich działaniach biznesowych Grupy Bauer. Jednak nie wszystkie okoliczności, z którymi się spotykamy, są proste.

SpeakUp®

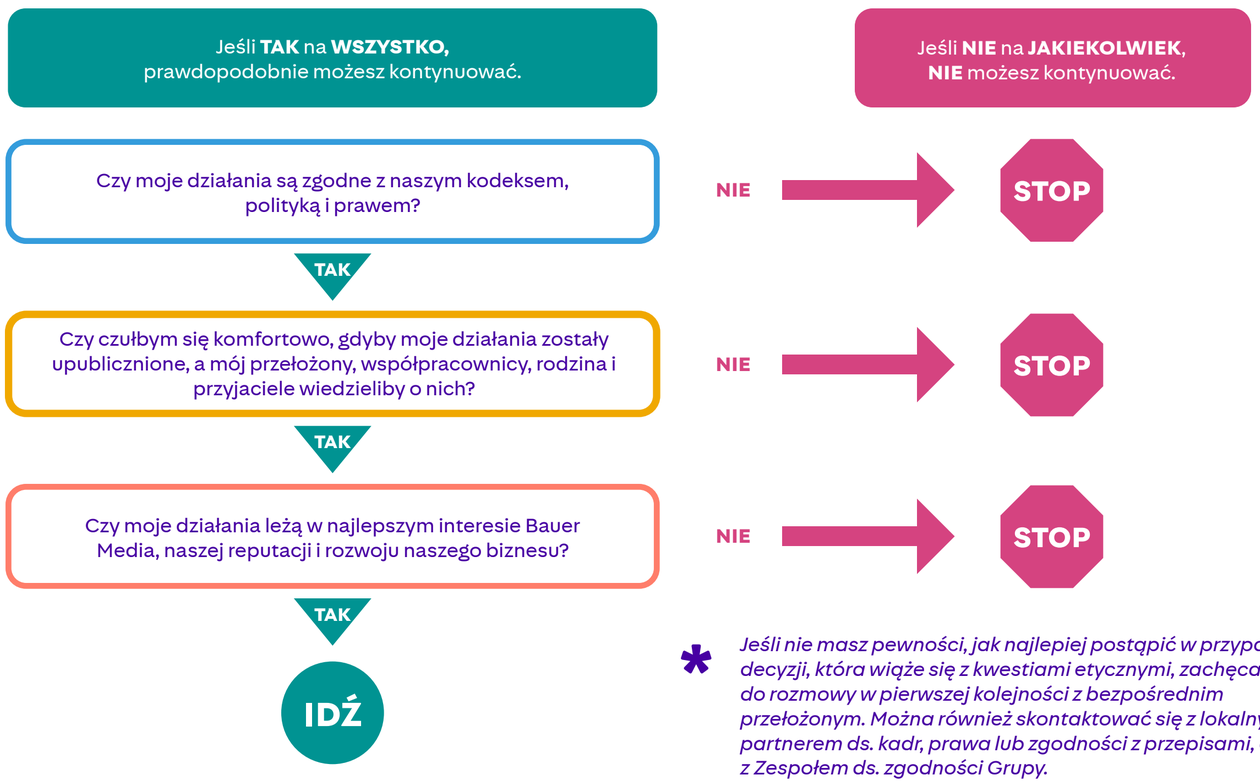
W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

# Przestrzeganie naszych wartości i naszego Kodeksu

## 1.3 Wytyczne dotyczące podejmowania decyzji w oparciu o zasady etyczne

W obliczu trudnej decyzji lub trudnej sytuacji powinniśmy rozważyć następujące pytania:

- Co wydaje nam się słuszne lub niesłuszne w związku z planowanym działaniem?
- Czy planowane działanie jest zgodne z Kodeksem i naszymi Wartościami?
- Czy czułbym się dobrze, gdyby moje działania zostały opisane w wiadomościach?
- Jak planowane działanie zostanie odebrane przez mojego przełożonego, Zarząd lub opinię publiczną?
- Czy potrafiłbym uzasadnić swoje działania przed współpracownikami, przyjaciółmi i rodziną?
- Czy wkład innej osoby pomógłby w ocenie planowanego działania?




* *Jeśli nie masz pewności, jak najlepiej postąpić w przypadku decyzji, która wiąże się z kwestiami etycznymi, zachęcamy do rozmowy w pierwszej kolejności z bezpośrednim przełożonym. Można również skontaktować się z lokalnym partnerem ds. kadr, prawa lub zgodności z przepisami, albo z Zespołem ds. zgodności Grupy.*

SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

# Jak wprowadzamy Kodeks w życie

## 1.4 Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni

Bycie częścią firmy Bauer oznacza, że wszyscy musimy działać zgodnie z naszymi Wartościami i przestrzegać konkretnych zasad oraz ogólnego ducha naszego Kodeksu. Oznacza to, że musisz zrozumieć i przestrzegać wszystkich polityk, praw i przepisów, które dotyczą Twojej pracy, nawet jeśli czujesz się naciskany, aby było inaczej. Każdy z nas ponosi osobistą odpowiedzialność za przestrzeganie naszych Wartości oraz Kodeksu i powinien być przygotowany do zgłaszania wszelkich niewłaściwych zachowań, jeśli zostaną one kiedykolwiek zaobserwowane.

## 1.5 Ważna rola kierowników

Kierownicy są kluczowymi wzorcami do naśladowania w firmie Bauer. Jeśli jesteście odpowiedzialni za zarządzanie ludźmi, musicie zadbać o to, aby wszyscy, którzy Wam podlegają, zapoznali się z Kodeksem, przeczytali niniejszy Kodeks Postępowania oraz otrzymali wskazówki, zasoby i szkolenia, których potrzebują, aby zrozumieć, czego się od nich oczekuje. Prawdopodobnie będziecie pierwszą osobą, do której zwrócą się z wszelkimi pytaniami lub problemami dotyczącymi Kodeksu, dlatego też ważne jest, abyście w pełni zapoznali się z niniejszym Kodeksem i odbyli dostępne szkolenia, aby zapewnić sobie najlepsze przygotowanie do kierowania swoim zespołem.

SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

# Jak wprowadzamy Kodeks w życie

## 1.6 Żadnych wyjątków ani kompromisów

Żaden przełożony nie jest upoważniony do nakazania lub zatwierdzenia jakiegokolwiek działania sprzecznego z Kodeksem lub z prawem. W żadnym wypadku nie pozwolimy, aby nasze standardy zostały naruszone w imię wyników. Sposób realizacji jest równie ważny, jak to, co dostarczasz.

## 1.7 Potwierdzenie

Zostaniesz poproszony o potwierdzenie, że zapoznałeś się z niniejszym Kodeksem, zrozumiałeś go i będziesz go przestrzegać. Jest to Twoje zobowiązanie do postępowania zgodnie z naszym Kodeksem, oczekiwaniami oraz do niezwłocznego zgłaszania wątpliwości dotyczących sytuacji, które Twoim zdaniem mogą naruszać nasz Kodeks. Pracownicy, którzy naruszają nasz Kodeks, narażają na niebezpieczeństwo siebie, innych pracowników oraz firmę Bauer i mogą podlegać działaniom dyscyplinarnym, aż do rozwiązania stosunku pracy włącznie.

## 1.8 Obowiązek zgłaszania wątpliwości

Wszyscy mamy obowiązek informowania o wszelkich podejrzeniach dotyczących niewłaściwych działań naruszających prawo, niniejszy Kodeks lub inne zasady i procedury firmy Bauer. Powinniśmy również informować o wszelkich tego typu zachowaniach osób trzecich współpracujących z firmą Bauer. W przypadku pytań, wątpliwości lub potrzeby zgłoszenia znanego lub podejrzewanego naruszenia prawa, należy najpierw omówić je ze swoim bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich lub zgodności z przepisami. Jeśli z jakiegoś powodu nie chcesz zgłosić swoich wątpliwości swojemu bezpośredniemu przełożonemu lub lokalnemu partnerowi ds. zasobów ludzkich lub zgodności z przepisami, możesz również skorzystać z naszej usługi zgłaszania przypadków naruszenia przepisów (usługa „**Speak Up**”).

SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

# Jak wprowadzamy Kodeks w życie

## 1.9 Speak Up

Zachęcamy do podania swojej tożsamości podczas zgłaszania możliwego bezprawnego działania lub naruszenia niniejszego Kodeksu, a Bauer dołoży wszelkich starań, aby chronić Twoją tożsamość. Można jednak również zgłosić podejrzenie naruszenia anonimowo, korzystając z usługi „**Speak Up**”.

## 1.10 Ochrona osób, które zabierają głos

Bauer NIE toleruje działań odwetowych wobec ŻADNYCH osób, które zgłaszają lub pomagają w rozwiązaniu dochodzenia. Jeśli uważasz, że doświadczasz działań odwetowych, musisz natychmiast skorzystać z usługi „**Speak Up**”.

Więcej informacji na ten temat znajduje się w dokumencie Grupowej Polityki „**Speak Up**”.

SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

2

# Przestrzeganie wszystkich przepisów, regulacji i polityk

# Przestrzeganie wszystkich przepisów, regulacji i polityk

## 2.1 Zobowiązanie do uczciwości

Działalność i pracownicy firmy Bauer podlegają prawu krajów i jurysdykcji, w których działają.
Ważne jest, abyśmy byli tego świadomi i nigdy celowo nie naruszali odpowiednich przepisów i regulacji. Ustanowiliśmy Zasady Grupy i Zasady Lokalne, aby zapewnić, że nasze działania są zgodne z prawem, przepisami i najlepszymi praktykami branżowymi. Twoim obowiązkiem jest zapoznanie się, zrozumienie i stosowanie tych Zasad, poszukiwanie i uczestniczenie w udostępnionych nam szkoleniach, zadawanie pytań i odpowiednie zgłaszanie wszelkich wątpliwości.

Polityki naszej grupy są dostępne na stronie **MyBauer**.

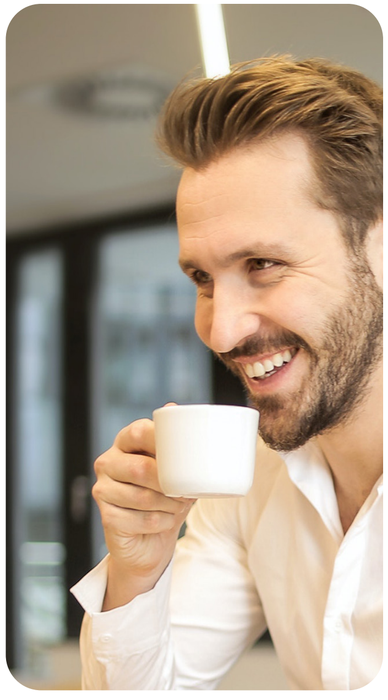
## 2.2 Przeciwdziałanie łapówkarstwu i korupcji

Nigdy nie wolno nam oferować ani przekazywać łapówek ani innych niewłaściwych korzyści żadnemu urzędnikowi, agentowi ani niezależnemu wykonawcy działającemu w naszym imieniu w celu uzyskania korzyści biznesowych lub nieuczciwych korzyści. Łapówka jest definiowana jako bezpośrednie lub pośrednie oferowanie czegokolwiek wartościowego (np. prezentów, pieniędzy lub obietnic) w celu wywarcia wpływu lub skłonienia do działania, lub zapewnienia sobie niewłaściwej przewagi. Więcej informacji na temat tego, kiedy i jak prawidłowo zarejestrować legalne prezenty i rozrywki za pomocą lokalnego formularza „Formularz – prezenty&rozrywka", można znaleźć w pełnej wersji Polityki przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji.

SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

# Przestrzeganie wszystkich przepisów, regulacji i polityk



## 2.3 Przeciwdziałanie praktykom monopolistycznym i uczciwa konkurencja

Wierzymy w wolną i otwartą konkurencję oraz wspieramy wszelkie działania mające na celu promowanie i ochronę konkurencji. W większości krajów, w których działamy, obowiązują surowe przepisy antymonopolowe i dotyczące konkurencji, zakazujące zmowy lub nieuczciwych zachowań biznesowych, które uniemożliwiają, ograniczają lub zakłócają wolną konkurencję. Nieprzestrzeganie tych przepisów może skutkować znacznymi karami nałożonymi zarówno na firmę Bauer, jak i na pracowników, którzy naruszyli prawo.

Ujawnienie informacji poufnych lub wrażliwych z punktu widzenia konkurencji konkurentom może również stanowić naruszenie przepisów antymonopolowych. Praktycznie nie istnieją okoliczności, w których zawieranie porozumień z konkurentami w celu ustalania cen, sztywnych ofert, warunków sprzedaży, wydajności produkcji lub podziału rynków czy klientów jest zgodne z prawem. W przypadku jakichkolwiek obaw, wątpliwości lub pytań związanych z kwestiami konkurencji w pracy, prosimy o kontakt z lokalnym doradcą prawnym lub Zespołem Prawnym Grupy.

# Przestrzeganie wszystkich przepisów, regulacji i polityk

## 2.4 Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy

Pranie brudnych pieniędzy jest problemem globalnym o daleko idących i poważnych konsekwencjach. Pranie brudnych pieniędzy definiuje się jako proces przekształcania nielegalnych dochodów w taki sposób, aby fundusze wyglądały na legalne. Należy zauważyć, że praktyka ta nie jest ograniczona do transakcji gotówkowych. Złożone transakcje handlowe mogą ukrywać finansowanie działalności przestępczej, takiej jak terroryzm, nielegalny handel narkotykami, łapówkarstwo i oszustwa.

Zaangażowanie w takie działania podważa naszą uczciwość, szkodzi naszej reputacji i może narazić firmę Bauer oraz poszczególne osoby na dotkliwe sankcje. Zobowiązujemy się do pełnej zgodności z przepisami dotyczącymi przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy na całym świecie i będziemy prowadzić interesy tylko z renomowanymi klientami zaangażowanymi w legalne działania i transakcje biznesowe. Nie współpracujemy z partnerami biznesowymi, którzy znajdują się na odpowiednich listach sankcji lub których główne źródła finansowania lub działalności znajdują się w kraju objętym sankcjami.

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

# Przestrzeganie wszystkich przepisów, regulacji i polityk

## 2.5 Prowadzenie dokładnej dokumentacji finansowej

Prowadzenie dokładnych i wiarygodnych rejestrów ma kluczowe znaczenie dla utrzymania zaufania do naszej działalności, podejmowania dobrych decyzji biznesowych i spełniania wymogów regulacyjnych. Zobowiązujemy się do dokładnego rejestrowania, przetwarzania i analizowania informacji finansowych oraz do zapewnienia, że informacje te są bezpieczne i łatwo dostępne dla osób, które takiego dostępu potrzebują. Dokumentacja finansowa obejmuje listy płac, raporty z podróży i wydatków, wiadomości e-mail, dane księgowe i finansowe, rejestry pomiarów i wyników, elektroniczne pliki danych oraz wszystkie inne rejestry utrzymywane w zwykłym toku naszej działalności.

Wszystkie rejestry firmy muszą być kompletne, dokładne i wiarygodne we wszystkich istotnych aspektach. Nie ma powodu, aby dokonywać fałszywych lub wprowadzających w błąd wpisów. Nieujawnione lub niezarejestrowane fundusze, płatności lub wpływy są niezgodne z naszymi praktykami biznesowymi i są zabronione.

**Patrz Polityka finansowa grupy.**

## 2.6 Oszustwa

Niedopuszczalne jest branie udziału, niezależnie od roli, w jakiejkolwiek działalności, która wiąże się z kradzieżą, oszustwem, defraudacją, wymuszeniem lub sprzeniewierzeniem własności. Uczestniczysz w oszustwie zawsze wtedy, gdy pomagasz ukryć, zmienić, sfałszować lub pominąć informacje w dokumentacji firmy Bauer dla swojej lub innych korzyści. Należy odmówić udziału w jakichkolwiek wątpliwych działaniach i zgłosić wszelkie podejrzenia swojemu bezpośredniemu przełożonemu, partnerowi ds. zgodności, lub za pomocą usługi „**Speak Up**”.

SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

# Przestrzeganie wszystkich przepisów, regulacji i polityk

## 2.7 Nasz łańcuch dostaw

Wierzymy w prowadzenie interesów ze stronami trzecimi, które przyjmują i demonstrują zasady etycznego zachowania w biznesie. Aby osiągnąć nasze cele, polegamy na dostawcach, wykonawcach i konsultantach. Są oni częścią zespołu firmy Bauer i powinni być traktowani zgodnie z naszymi wartościami. Aby stworzyć środowisko, w którym nasi dostawcy, wykonawcy i konsultanci mają motywację do współpracy z firmą Bauer, muszą być pewni, że będą traktowani w sposób etyczny. Potencjalnym stronom trzecim oferujemy uczciwe możliwości konkurowania o nasz biznes.

Sposób, w jaki wybieramy naszych dostawców oraz charakter wybieranych przez nas dostawców, odzwierciedlają sposób prowadzenia przez nas działalności.

**Zobacz naszą Grupową Politykę Zakupów i Kodeks Postępowania dla Dostawców.**

SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

# Przestrzeganie wszystkich przepisów, regulacji i polityk

## 2.8 Prawa Człowieka

Jesteśmy zaangażowani w przestrzeganie podstawowych praw człowieka i wierzymy, że wszystkie istoty ludzkie na całym świecie powinny być traktowane z godnością, uczciwością i szacunkiem. Prosimy, aby nasi dostawcy i bezpośredni wykonawcy wykazywali wysokie zaangażowanie w ochronę zdrowia i bezpieczeństwa swoich pracowników oraz działali zgodnie z przepisami dotyczącymi praw człowieka. Bauer nie stosuje ani nie przyzwala na stosowanie pracy niewolniczej lub handlu ludźmi, potępia wszelkie poniżające traktowanie osób lub niebezpieczne warunki pracy i wspiera to, że nasze produkty są wolne od minerałów konfliktu.

Zobowiązujemy się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących wynagrodzeń i godzin pracy. Każda osoba wynagradzana na podstawie przepracowanych godzin musi zgłosić i zarejestrować cały przepracowany czas zgodnie z ustaloną lokalną procedurą. **Szanujemy uprawnienia przedstawicieli pracowników.**

**Patrz Polityka Grupy dotycząca Praw człowieka.**

## 2.9 Zmiany w prawie

Należy również zwracać uwagę na zmiany w prawie lub nowe wymagania, które mogą mieć wpływ na naszą jednostkę biznesową i mogą wymagać od nas przygotowania nowych lub rewizji istniejących Zasad Grupy.

Więcej informacji na temat sposobu proponowania nowej polityki lub zmiany istniejącej polityki znajduje **się w Polityce Grupy regulującej zasady wdrażania Polityk.**

# Przestrzeganie wszystkich przepisów, regulacji i polityk

## 2.10 Bezpieczne i zdrowe środowisko pracy

Bauer zapewnia bezpieczne i zdrowe środowisko pracy dla pracowników, klientów i osób odwiedzających jego siedzibę. Przywiązujemy dużą wagę do zdrowia, bezpieczeństwa i dobrostanu naszych pracowników i zobowiązujemy się do zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy, aby zapobiec wypadkom i urazom oraz zminimalizować ryzyko związane ze zdrowiem zawodowym. Aby wspierać to zobowiązanie, jesteśmy odpowiedzialni za przestrzeganie wszystkich zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, praktyk i przepisów prawa, które dotyczą naszych miejsc pracy, oraz za podejmowanie środków ostrożności niezbędnych do ochrony siebie, naszych współpracowników i gości. **Więcej informacji można znaleźć w Lokalnej Polityce Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.**

SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

3

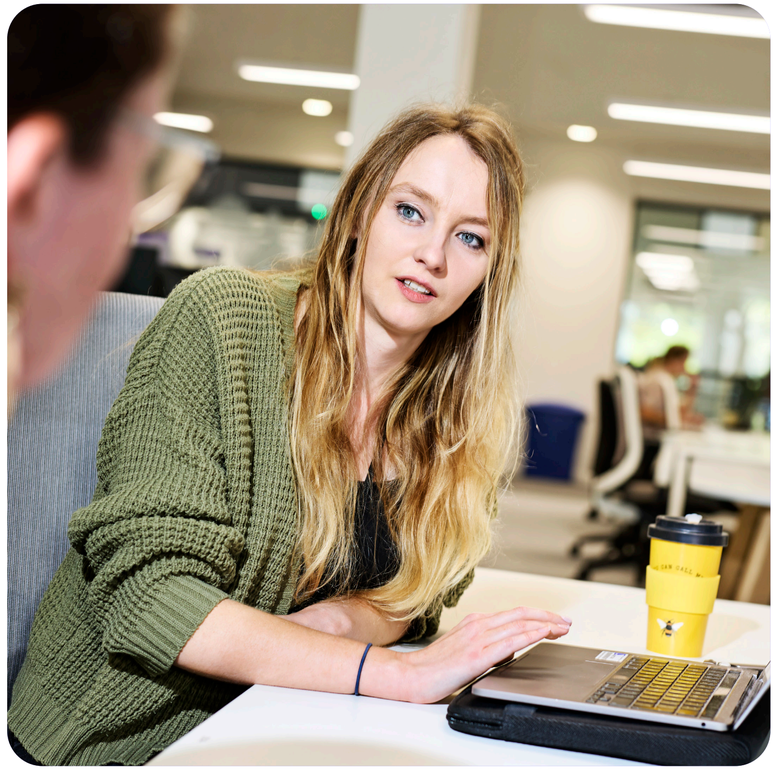
# Poszanowanie godności i wzajemny szacunek

# Poszanowanie godności i wzajemny szacunek

## 3.1 Przeciwdziałanie nękaniu

Każdy rodzaj zastraszającego lub obraźliwego zachowania może poważnie zaszkodzić ofiarom, naszemu środowisku pracy i reputacji. W firmie Bauer nie tolerujemy żadnych form dyskryminacji i molestowania. Chociaż prawna definicja molestowania może się różnić w zależności od jurysdykcji, za niedopuszczalne zachowanie uznajemy następującą, przykładową listę:

- Wszelkie niepożądane zachowania, takie jak werbalne lub fizyczne zachowanie mające na celu grożenie, zastraszanie lub wymuszanie
- Słowne szyderstwa (w tym obelgi rasowe i etniczne), nieodpowiednie żarty lub język
- Negatywne stereotypy
- Obelgi na tle rasowym, etnicznym, płciowym lub religijnym
- Jednostronne żarty, czasami określane jako zabawa kosztem innych (lub pewnych grup) oraz swobodne gesty, które maskują uprzedzenia, które mogą mieć wpływ na poczucie przynależności tej osoby do firmy Bauer
- Żądanie improwizowanych interakcji, takich jak rozmowy wideo, w godzinach wolnych od pracy bez wyjątkowego, krytycznego z biznesowego punktu widzenia powodu, dla którego taka prośba ma miejsce.



SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

# Poszanowanie godności i wzajemny szacunek

## 3.2 Molestowanie seksualne

Bauer zajmuje twarde stanowisko wobec wszelkich form molestowania seksualnego. Mogą one obejmować:

- Niepożądane propozycje seksualne, prośby o przysługi seksualne lub niepożądane żądania randek
- Przekazywanie, e-maili lub innych przekazów o charakterze seksualnym
- Oglądanie niestosownych lub drażliwych materiałów w czasie pracy, na terenie firmy lub podczas korzystania z jej własności oraz dzielenie się nimi, nawet w sposób niezamierzony
- Wykonywanie bez pozwolenia zrzutów ekranu podczas rozmów wideo i rozpowszechnianie ich wśród osób, które nie były ich adresatami, wśród osób spoza firmy Bauer lub w mediach społecznościowych
- Wymaganie od kogoś, aby poddał się czynnościom o charakterze seksualnym jako warunek zatrudnienia
- Ktoś na stanowisku kierowniczym zabiegający o korzyści seksualne od podległego pracownika w zamian za jakąś korzyść zawodową, taką jak awans lub uniknięcie szkody, takiej jak zła ocena wyników. Jest to znane jako “molestowanie seksualne quid pro quo”
- Inne werbalne lub fizyczne zachowanie o charakterze seksualnym, które jest niepożądane i którego skutkiem jest naruszenie czyjejś godności lub stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub obraźliwej atmosfery dla tej osoby.

Jeśli uważasz, że Twoje prawa zostały naruszone lub jeśli masz jakiekolwiek inne problemy związane z miejscem pracy, powinieneś porozmawiać ze swoim przełożonym lub innym członkiem zespołu zarządzającego. Możesz również skontaktować się bezpośrednio z lokalnym kierownikiem ds. zasobów ludzkich. Jeśli nie otrzymasz jasnych wyjaśnień lub uważasz, że przełożony lub dział kadr nie rozpatrzy sprawy w sposób obiektywny i adekwatny, możesz skorzystać z usługi „Speak Up”. Firma Bauer zdaje sobie sprawę z delikatnego charakteru tych skarg i będzie dążyć do zapewnienia poufnego traktowania zarzutów w celu ochrony wszystkich zainteresowanych. Oczywiście nie będą tolerowane działania odwetowe wobec żadnego pracownika, który zgłosi przypadek molestowania. **Zapoznaj się z lokalnymi zasadami HR.**

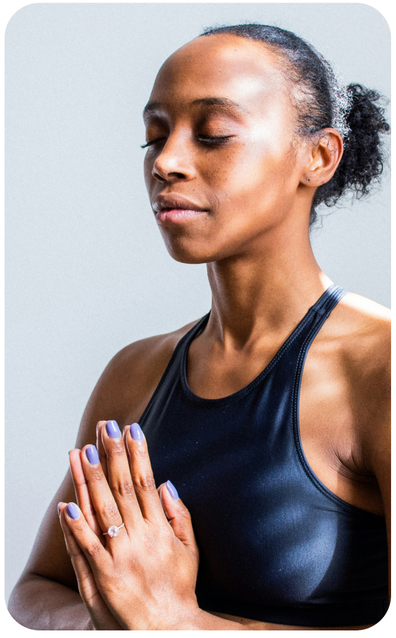
SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

# Poszanowanie godności i wzajemny szacunek

## 3.3 Wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

Jesteśmy zaangażowani we wspieranie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym. Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących czasu pracy, biorąc pod uwagę wszelkie prawnie określone wymogi dotyczące maksymalnego czasu pracy. Wszyscy powinniśmy wspierać i zachęcać do zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz badać i przyjmować politykę przyjazną rodzinie zgodnie z lokalną praktyką.



# 4

# Wspieranie różnorodności i integracji w firmie Bauer (“D&I”)

# Wspieranie różnorodności i integracji w firmie Bauer (“D&I”)

## 4.1 Wspieranie różnorodności

Różnorodne umiejętności, zdolności, doświadczenia i perspektywy są niezbędne dla naszego sukcesu. D&I jest podstawową zasadą, która powinna być brana pod uwagę podczas podejmowania wszystkich naszych decyzji. Wierzymy, że osiągamy najlepsze wyniki, gdy nasze środowisko pracy obejmuje osoby o różnych perspektywach, cechach, wartościach i pochodzeniu. Takie środowisko pomaga nam również przyciągnąć i zatrzymać najlepsze talenty oraz osiągnąć jeszcze wyższy poziom satysfakcji pracowników i klientów.

## 4.2 Jesteśmy mistrzami D&I

Na następujące sposoby:

1. Wcielamy integracyjne zachowania w nasze codzienne obowiązki, interakcje i decyzje, które podejmujemy.
2. Nie tolerujemy dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie narodowe, przodków, obywatelstwo, religię, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, informacje genetyczne, ciążę, orientację seksualną, tożsamość płciową lub ekspresję płciową, kombatanctwo lub inne podstawy chronione prawem lub lokalną polityką.

**Zobacz odpowiednie lokalne polityki kadrowe.**

SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

# Wspieranie różnorodności i integracji w firmie Bauer (“D&I”)

## 4.3 Równość szans

Zobowiązujemy się do przestrzegania zasad równych szans w zatrudnieniu poprzez następujące działania:

- Opieramy wszystkie decyzje związane z zatrudnieniem wyłącznie na potrzebach firmy, wymaganiach dotyczących stanowiska oraz indywidualnych kwalifikacjach i lub doświadczeniach
- Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów, zasad i regulacji dotyczących zatrudnienia
- Przestrzegamy zasad D&I dotyczących uczciwości, przejrzystości, spójności i zarządzania we wszystkich aspektach zatrudnienia, w tym w działaniach związanych z rekrutacją, zatrudnianiem, świadczeniami, urlopami, szkoleniami, przeniesieniem, awansem, przydziałem pracy, wynagrodzeniem, działaniami naprawczymi i zakończeniem pracy
- Należycie uwzględniamy racjonalne potrzeby oczekiwane przez niektórych kandydatów do pracy i pracowników, aby pomóc w pokonaniu wszelkich potencjalnych barier, które mogłyby wpłynąć na ich zdolność do ubiegania się o stanowiska podczas procesu rekrutacji lub pomyślnego wykonywania zadań po zatrudnieniu
- Przestrzegamy przepisów dotyczących zatrudniania imigrantów i osób niebędących obywatelami i zapewniamy równe szanse zatrudnienia wszystkim, którzy są legalnie uprawnieni do pracy w danym kraju.

Jeśli uważasz, że zasada równych szans nie jest przestrzegana, skontaktuj się z kierownikiem lub działem kadr, lub zgłoś sprawę za pośrednictwem usługi „**Speak Up**”.

SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

5

# Ochrona naszej własności intelektualnej, reputacji i innych aktywów

# Ochrona naszej własności intelektualnej, reputacji i innych aktywów

## 5.1 Własność intelektualna

Nasza własność intelektualna (“IP”) należy do naszych najcenniejszych aktywów. Własność intelektualna obejmuje prawa autorskie, patenty, znaki towarowe, tajemnice handlowe, prawa do projektów oraz inne prawa chroniące wartości niematerialne i prawne, w tym produkty pracy stworzone przez pracowników w związku z naszymi obowiązkami zawodowymi i/lub przy wykorzystaniu czasu, zasobów lub informacji firmy, np. wynalazki, odkrycia, utwory, logotypy, teksty, oprogramowanie itp.

## 5.2 Prawa własności intelektualnej

Musimy chronić i w stosownych przypadkach, egzekwować nasze prawa własności intelektualnej. Szanujemy również własność intelektualną należącą do stron trzecich. Zgodnie z naszą polityką nie naruszamy świadomie praw własności intelektualnej innych osób, dlatego ważne jest, aby wszelkie nowe marki, logotypy, nazwy domen oraz konta w mediach społecznościowych były sprawdzane pod względem prawnym przed ich wprowadzeniem.

**Więcej informacji można znaleźć w naszej Grupowej Polityce dotyczącej znaków towarowych.**

# Ochrona naszej własności intelektualnej, reputacji i innych aktywów

## 5.3 Komunikacja zewnętrzna

Jako pracownicy firmy Bauer nie powinniśmy rozmawiać z mediami w imieniu naszej firmy, chyba że zostaniemy do tego upoważnieni przez nasz Dział Komunikacji Grupy. Nie wolno nam również sprawiać wrażenia, że wypowiadamy się w imieniu firmy Bauer w jakiejkolwiek komunikacji, która może stać się publiczna, chyba że zostaniemy do tego upoważnieni. Dotyczy to również wpisów na forach internetowych, w serwisach społecznościowych, blogach, czatach i tablicach ogłoszeń.

Polityka ta dotyczy również komentarzy dla dziennikarzy na temat konkretnych spraw, które odnoszą się do naszej działalności, a także listów do redakcji i aprobat produktów lub usług. Aby zapewnić profesjonalną obsługę, należy przekierować wszelkie zapytania ze strony mediów do lokalnego kierownika ds. komunikacji lub na adres **Group.Communications@bauermedia.com**.

SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

# Ochrona naszej własności intelektualnej, reputacji i innych aktywów

## 5.4 Osobista działalność polityczna

Bauer zachęca do osobistego udziału w procesie politycznym w sposób zgodny ze wszystkimi właściwymi przepisami prawa i wytycznymi firmy. Możemy wspierać wybranych przez nas kandydatów lub organizacje poprzez osobiste datki lub wolontariat, pod warunkiem, że oddzielimy naszą osobistą działalność polityczną od pracy.

## 5.5 Media społecznościowe

Media społecznościowe umożliwiają nam zdobywanie wiedzy i dzielenie się informacjami z naszymi interesariuszami, a także komunikowanie się z naszymi konsumentami i odbiorcami na temat naszych marek i firmy. Podczas wykonywania tych czynności musimy pamiętać, że nasze wpisy w mediach społecznościowych mogą mieć niezamierzone konsekwencje, które mogą mieć wpływ zarówno na nas, jak i na firmę Bauer.

Musimy pamiętać, aby nie ujawniać poufnych i/lub zastrzeżonych informacji dotyczących naszej działalności, naszych dostawców lub naszych klientów.

Musimy wyraźnie zaznaczyć, że kiedy publikujemy prywatne posty w mediach społecznościowych, mówimy w swoim imieniu, a nie w imieniu firmy Bauer.

**Patrz Kodeks postępowania w mediach społecznościowych - Group Communications**.

# Ochrona naszej własności intelektualnej, reputacji i innych aktywów

## 5.6 Rozsądne korzystanie z zasobów firmy

Wszyscy powinniśmy uczciwie i efektywnie korzystać z zasobów firmy, niezależnie od tego, czy są to towary, próbki sprzedawców, firmowe karty kredytowe, gotówka czy informacje. Wyłącznie dla dobra firmy. Zasoby te nie służą do osiągania osobistych korzyści ani do osiągania korzyści przez inne osoby spoza firmy Bauer.

Musimy rozsądnie wydawać środki finansowe firmy Bauer i chronić je przed utratą, kradzieżą, uszkodzeniem, niewłaściwym wykorzystaniem lub innymi formami oszustwa. Jednak, aby uniknąć wątpliwości, w przypadku pożaru lub innego zdarzenia związanego z ciągłością działania, bezpieczeństwo naszych ludzi i gości musi być zawsze naszym priorytetem.

W przypadku podejrzenia kradzieży w miejscu pracy lub uzyskania informacji o niewłaściwym wykorzystaniu aktywów firmy, należy niezwłocznie zgłosić ten fakt swojemu bezpośredniemu przełożonemu lub członkowi zespołu ds. zgodności albo za pośrednictwem usługi „**Speak Up**”.

**Zobacz Politykę wydatków grupowych i Politykę podróży grupowych.**

# Ochrona naszej własności intelektualnej, reputacji i innych aktywów

## 5.7 Właściwe wykorzystanie i ochrona technologii i systemów komunikacyjnych

Systemy informatyczne (Information Technology) i komunikacyjne firmy Bauer są niezbędne, aby umożliwić nam prowadzenie działalności, tworzenie naszych produktów, współpracę wewnętrzną i zewnętrzną oraz dotarcie do naszych klientów, partnerów i konsumentów.

Jeśli masz dostęp do systemów informatycznych firmy Bauer, jesteś odpowiedzialny za stosowanie najwyższych standardów zachowania we wszystkich aspektach użytkowania i komunikacji. Gdy używasz urządzenia np. laptopa lub telefonu lub uzyskujesz dostęp do systemów z lokalizacji zdalnych (np. w domu lub z innych lokalizacji nie należących do firmy Bauer), podlegasz tym samym standardom użytkowania, co pracownicy, którzy uzyskują dostęp do naszych sieci będąc na terenie firmy.

Dostępność, integralność i poufność naszych danych oraz systemów przetwarzania muszą być zawsze chronione na odpowiednim poziomie.

**Więcej informacji na ten temat można znaleźć w Politykach IT Grupy, Polityce Bezpieczeństwa IT oraz Polityce właściwego użytkowania.**

6

# Dbaj o informacje: Zachowanie poufności i prywatności danych

# Dbaj o informacje: Zachowanie poufności i prywatności danych

## 6.1 Dbałość o informacje

Prowadząc działalność gospodarczą w firmie Bauer, pracownicy, urzędnicy i dyrektorzy często poznają poufne lub zastrzeżone informacje dotyczące naszej firmy, jej klientów, potencjalnych klientów lub innych osób trzecich. Do informacji poufnych lub zastrzeżonych zalicza się między innymi wszelkie niepubliczne informacje dotyczące firmy Bauer, w tym jej działalności, wyników finansowych, rezultatów lub perspektyw, a także wszelkie niepubliczne informacje przekazane przez osobę trzecią z oczekiwaniem, że informacje te zostaną zachowane w tajemnicy i wykorzystane wyłącznie w celu biznesowym, w którym zostały przekazane.

W przypadku ujawnienia tych poufnych informacji możemy stracić przewagę konkurencyjną lub zaufanie firm, z którymi współpracujemy. Z tych powodów musimy chronić poufność wszystkich powierzonych nam informacji, z wyjątkiem sytuacji, gdy ich ujawnienie jest dozwolone lub nakazane prawem.

## 6.2 Retencja danych

Wszystkie zapisy (niezależnie od formatu) są własnością firmy Bauer i powinny być przechowywane zgodnie z lokalną Polityką przechowywania danych. Jesteśmy odpowiedzialni za właściwe oznakowanie i ostrożne obchodzenie się z poufnymi, wrażliwymi i zastrzeżonymi informacjami oraz zabezpieczenie ich, gdy nie są używane. Nie niszczymy oficjalnych dokumentów lub zapisów firmowych przed upływem okresu przechowywania, ale niszczymy dokumenty, gdy nie mają już użytecznego celu biznesowego.

SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

# Dbaj o informacje: Zachowanie poufności i prywatności danych

## 6.3 Prywatność danych

Bauer szanuje prywatność wszystkich swoich pracowników, partnerów biznesowych, interesariuszy i konsumentów. Z danymi osobowymi musimy postępować w sposób odpowiedzialny i zgodny ze wszystkimi obowiązującymi przepisami o ochronie danych osobowych oraz z polityką firmy (w tym z naszymi wymogami dotyczącymi przechowywania dokumentacji). Dane osobowe to informacje, które mogą bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować osobę, takie jak imię i nazwisko, informacje kontaktowe, identyfikatory (identyfikator pracownika, identyfikator klienta, adres IP) oraz specjalne kategorie danych, np. informacje dotyczące zdrowia.

Jako pracownicy przetwarzający dane osobowe innych osób, musimy:

- Zbierać, wykorzystywać i przetwarzać takie informacje tylko w uzasadnionych celach biznesowych
- Zapewnić jasne i dokładne informacje o prywatności podczas gromadzenia lub przetwarzania danych osobowych
- Ograniczyć dostęp do informacji do osób, które mają uzasadniony cel biznesowy, aby zapoznać się z tymi informacjami
- Bezpiecznie przechowywać, przekazywać i niszczyć dane osobowe zgodnie z obowiązującymi zasadami i przepisami prawa
- Dbać o to, aby zapobiec nieuprawnionemu ujawnieniu danych i niezwłocznie powiadomić lokalnego inspektora ochrony danych o naruszeniu danych.

Dodatkowe wskazówki dotyczące postępowania z danymi osobowymi oraz opis informacji chronionych można znaleźć w **Grupowej Polityce ochrony danych osobowych.**

SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

# 7

# Unikanie konfliktu interesów

# Unikanie konfliktu interesów

## 7.1 Działalność w najlepszym interesie firmy Bauer

Musimy unikać sytuacji, w których nasze osobiste interesy mogą być lub mogą sprawiać wrażenie sprzecznych z interesami firmy Bauer. Wiele sytuacji lub relacji może potencjalnie prowadzić do powstania konfliktu interesów lub takiego postrzegania sytuacji, co może być równie szkodliwe jak rzeczywisty konflikt interesów.

Ogólnie rzecz biorąc, konflikt interesów to sytuacja, w której nasze stanowisko lub obowiązki w firmie Bauer stwarzają możliwość uzyskania przez nas lub osoby nam bliskie korzyści osobistych lub korzyści majątkowych (poza normalnymi korzyściami wynikającymi z zatrudnienia), lub w której istnieje możliwość przedkładania przez nas interesów osobistych lub interesów osób nam bliskich nad nasze obowiązki i odpowiedzialność wobec Grupy. Konflikty interesów narażają nasz osobisty osąd oraz osąd firmy Bauer na wzmożoną kontrolę i krytykę oraz mogą podważyć naszą wiarygodność i zaufanie, jakimi obdarzają nas inni.

# Unikanie konfliktu interesów

## 7.2 Przykłady konfliktów interesów

Chociaż nie sposób wymienić wszystkich działań, które mogą stanowić konflikt interesów, poniżej podajemy typowe przykłady:

- **Interes finansowy:** Posiadanie, bezpośrednio lub pośrednio, znaczącego udziału finansowego w jakimkolwiek podmiocie, który prowadzi działalność, zamierza prowadzić działalność lub konkuruje z naszą firmą.
- **Zatrudnienie zewnętrzne (w przypadku pracowników):** Posiadanie drugiej pracy lub prowadzenie przedsięwzięcia komercyjnego, które zakłóca naszą zdolność do wykonywania normalnej pracy, szkodzi interesom biznesowym Firmy lub łamie wszelkie podpisane przez nas umowy pracownicze.
- **Członkostwo w zarządzie:** Doradztwo lub zasiadanie w zarządzie konkurenta, klienta, dostawcy lub innego usługodawcy (należy pamiętać, że zajmowanie stanowiska w zarządzie organizacji branżowej za wiedzą i zgodą bezpośredniego przełożonego nie będzie stanowiło konfliktu interesów).
- **Zatrudnianie krewnych i znajomych:** Zatrudnianie dostawcy, dystrybutora lub innego podmiotu zarządzanego lub będącego własnością krewnego lub bliskiego przyjaciela. Angażowanie się w romantyczny związek z bezpośrednim podwładnym lub kierownikiem liniowym.
- **Prezenty i rozrywki:** Zabieganie lub przyjmowanie jakichkolwiek środków pieniężnych, prezentów, rozrywek lub korzyści o wartości większej niż skromna od jakiegokolwiek konkurenta, dostawcy lub klienta, lub które mogłyby wpłynąć na decyzje biznesowe lub być postrzegane jako wpływające na nie.

# Unikanie konfliktu interesów

## 7.2 Przykłady konfliktów interesów

**Relacje osobiste**
Obejmuje to rodzinę, romantyczne relacje poza pracą i bliskich przyjaciół, którzy mogą wpływać na decyzje biznesowe.

**Członkostwo w zarządach, radach doradczych i stowarzyszeniach branżowych**
Może to prowadzić do konfliktu wobec sprzecznych odpowiedzialności i zobowiązań.

**Zatrudnienie zewnętrzne i działalność gospodarcza**
Obejmuje to wszelkie zewnętrzne zatrudnienie lub działalność, taką jak założenie małej firmy lub komercjalizacja pomysłu.

**Co to jest konflikt interesów?**
W przypadku, gdy osobisty interes jest sprzeczny z obowiązkami służbowymi lub najlepszym interesem Bauer Media Group, należy go ujawnić za pomocą formularza ujawnienia Konfliktu Interesów (COI Disclosure form).

**Prezenty, rozrywka lub inne uprzejmości biznesowe**
Przyjmowanie prezentów, zaproszeń na imprezy rozrywkowe lub innych tzw. uprzejmości biznesowych, które mogą wpływać lub być postrzegane jako mogące wpływać na decyzje biznesowe.

**Okazje biznesowe**
okazje biznesowe mogą należeć do Bauer Media Group, a nie do Ciebie.

**Inne aktywności**
Zaangażowanie społeczne, służba publiczna i działalność charytatywna, jeśli są podejmowane jako.

**Relacje romantyczne**
Romantyczne relacje mogą wpływać na osąd, budzić obawy o faworyzowanie, a nawet narażać na szwank nasze poufne informacje.

**Relacje biznesowe**
Naturalne jest rozwijanie dobrych relacji biznesowych z partnerami biznesowymi, ale mogą one również. powodować konflikt interesów.

**Korzyści finansowe**
Każda inwestycja w konkurenta, klienta lub dostawcę powinna zostać ujawniona.

# Unikanie konfliktu interesów

## 7.3 Ujawnianie konfliktu interesów

Potencjalne sytuacje konfliktowe zdarzają się i nie są automatycznie dowodem niewłaściwego postępowania. W większości przypadków, gdy potencjalne konflikty zostaną niezwłocznie ujawnione, można je rozwiązać bez konieczności podejmowania dodatkowych działań. Ujawnienie informacji pozwala nam wspólnie przeanalizować sytuację w sposób, który chroni zarówno Ciebie, jak i firmę, przy jednoczesnym zachowaniu jak największej przejrzystości naszych działań biznesowych. Ujawnienia można dokonać poprzez wypełnienie formularza w **sekcji Group Compliance w MyBauer**.

Prosimy o kontakt z lokalnym Partnerem ds. Zgodności lub Zespołem ds. Zgodności Grupy, aby omówić wszelkie pytania, problemy lub kwestie dotyczące potencjalnych konfliktów interesów.

**Postanowienie o odstąpieniu:** Bauer odstąpi od stosowania zasad określonych w niniejszym Kodeksie tylko w przypadku, gdy okoliczności uzasadniają przyznanie odstępstwa w oparciu o najlepszy interes firmy Bauer. Każde odstępstwo dotyczące pracownika musi zostać zatwierdzone przez dyrektora ds. zgodności oraz członka zarządu.

SpeakUp®

W przypadku jakichkolwiek pytań lub problemów w pierwszej kolejności skontaktuj się z bezpośrednim przełożonym lub lokalnym partnerem ds. zasobów ludzkich (HR) lub zgodności (Compliance), ale jeśli z jakiegokolwiek powodu nie czujesz się z tym komfortowo, zawsze możesz skorzystać z usługi **SpeakUp**.

Bauer Media Group