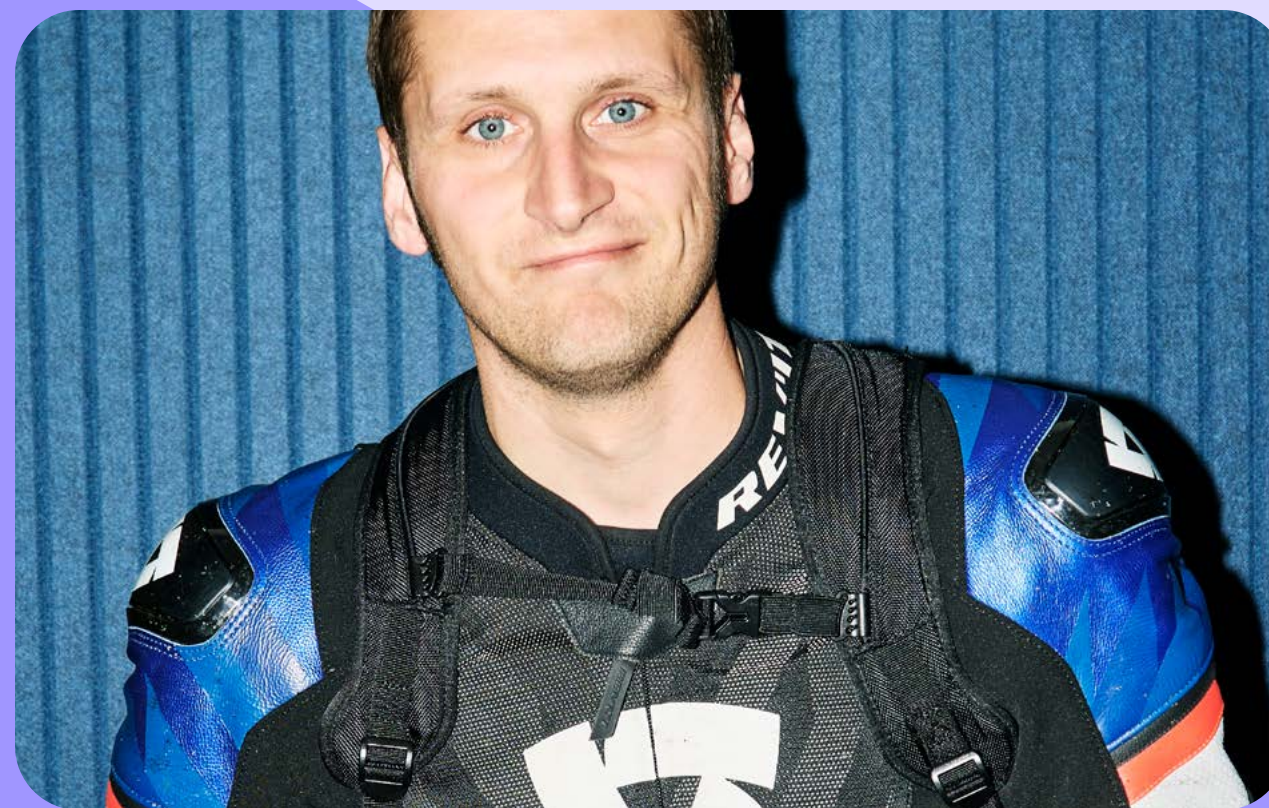


# Código de Conduta para Colaboradores do Bauer Media



# Uma mensagem de Yvonne Bauer para todos os colaboradores:



Uma conduta empresarial com base numa integridade sólida e nas mais elevadas normas éticas é parte fundamental da nossa forma de atuar na Bauer. Embora respeitemos e acolhamos as diferentes culturas que constituem a nossa empresa global, e valorizemos e promovamos as nossas diferenças, consideramos que devemos ser firmes no que respeita à defesa dos nossos **Valores** e dos princípios que definem a nossa conduta no local de trabalho. A Excelência, Paixão, Empreendedorismo e Confiança são os valores que definem a nossa identidade e cultura, e constituem um conjunto de convicções que devemos preservar no nosso envolvimento diário com os clientes, colegas, fornecedores e parceiros.

O nosso **Código de Conduta para Colaboradores (o “Código” ou “Código de Conduta”)** e políticas associadas estabelecem princípios e normas claros, que visam comunicar a nossa forma de operar, como indivíduos e enquanto empresa, todos os dias. O nosso Código compreende sete princípios essenciais:

|   |                                                                                |                |
|---|--------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1 | <b>Defender os nossos Valores e o nosso Código</b>                             | <b>page 4</b>  |
| 2 | <b>Cumprir todas as Leis, Regulamentos e Políticas</b>                         | <b>page 10</b> |
| 3 | <b>Tratar todos com Respeito e Dignidade</b>                                   | <b>page 18</b> |
| 4 | <b>Promover a Diversidade e Inclusão na Bauer</b>                              | <b>page 22</b> |
| 5 | <b>Proteger a nossa Reputação, Propriedade Intelectual e outro Património</b>  | <b>page 25</b> |
| 6 | <b>Cuidar da Informação: Preservar a Confidencialidade e Proteção de Dados</b> | <b>page 31</b> |
| 7 | <b>Evitar Conflitos de Interesse</b>                                           | <b>page 34</b> |



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp**.

# Uma mensagem de Yvonne Bauer para todos os colaboradores:



Os princípios acima mencionados estão explicados de forma mais detalhada ao longo deste documento e deverão servir como um recurso importante que visa orientar as formas trabalhar e a tomada de decisões no local de trabalho.

O nosso Código não é o único documento que traça as expectativas em torno da conduta na nossa empresa. Também deverão ser consultadas e aplicadas outras políticas e procedimentos sobre áreas específicas. Embora abrangente, o presente Código não apresenta todos os possíveis cenários empresariais detalhadamente e, portanto, esperamos que o senso comum e o discernimento sejam aplicados às transações comerciais diárias. A fim de apoiarmos esta iniciativa, incluímos abaixo um guia ético sobre a tomada de decisões (page 6).

Se precisar de obter informação adicional ou manifestar uma preocupação, fale com o seu superior hierárquico ou com o seu departamento de RH local ou responsável de *Responsável de Compliance*. Poderá também comunicar possíveis violações do Código através do nosso Serviço de Denúncia do Grupo, **Speak Up**, que lhe permite expressar as suas preocupações de forma segura e anónima.

O Código aplica-se a todos os colaboradores, freelancers, consultores, supervisores e administradores de todas as empresas do Bauer Media Group. A aplicação contínua das mais elevadas normas éticas é fundamental para a manutenção dos relacionamentos fortes e bem

sucedidos que temos vindo a desenvolver ao longo do tempo com os nossos clientes, fornecedores, parceiros e uns com os outros; é nesta base que se constrói a nossa reputação empresarial. A má conduta por parte de apenas um de nós pode denegrir o esforço de milhares. Cada um de nós deve assumir a responsabilidade de assegurar o cumprimento do Código. Tendo isto em mente, encorajamo-lo a agir de imediato sempre que observar qualquer violação do Código.

*À medida que a Next Level Bauer avança, torna-se cada vez mais importante o nosso compromisso de manter uma conduta irrepreensível.*

**Leia o nosso Código e ajude a fazer a sua parte.**



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp**.

1

**Defender os  
nossos Valores  
e o nosso Código**



# Defender os nossos Valores e o nosso Código

## 1.1 Os nossos valores

Excelência, Paixão, Empreendedorismo e Confiança são valores que definem a nossa identidade e cultura. São eles que estabelecem a forma como queremos trabalhar em conjunto e tratar-nos mutuamente. Resumindo, são o fundamento de tudo o que fazemos.

## 1.2 Este Código

foi concebido com o objectivo de prevenir irregularidades e para promover:

- Uma conduta honesta e ética
- Uma cultura inclusiva, onde valorizamos as nossas diferenças, tratamos todos com respeito e saudamos todas as ideias e opiniões
- O cumprimento de todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis

## 1.3 Orientações para a tomada de decisão ética

Cada um de nós é responsável por reconhecer problemas éticos e por agir correctamente em todas as atividades comerciais da Bauer. No entanto, nem sempre é fácil escolher a linha de ação adequada.



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o [Serviço SpeakUp](#).

# Defender os nossos Valores e o nosso Código

## 1.3 Orientações para a tomada de decisão ética

Quando nos deparamos com uma decisão ou situação difícil, devemos questionar-nos:

- O que parece certo ou errado acerca da ação prevista?
- A ação prevista está em conformidade com o Código e com os nossos Valores?
- Sentir-me-ia confortável se as minhas ações fossem divulgadas na comunicação social?
- Como irão o meu supervisor, o Quadro Executivo ou o público em geral interpretar a ação prevista?
- Seria capaz de justificar as minhas ações perante os outros colaboradores, amigos ou família?
- Será que a contribuição de outra pessoa poderia ajudar a avaliar a ação prevista?

Se responder **SIM** a **TODAS**, **DEVE** provavelmente avançar.

As minhas ações estão em conformidade com o nosso código, políticas e com a legislação?

Sim

Sentir-me-ia confortável se as minhas ações fossem divulgadas e o meu superior, colegas, família e amigos tomassem conhecimento das mesma?

Sim

As minhas ações estão no melhor interesse da Bauer Media, da nossa reputação e favorecem os nossos interesses comerciais?

Sim

AVANÇAR

Se responder **NÃO** a alguma, **NÃO DEVE** provavelmente avançar.

NÃO

STOP

NÃO

STOP

NÃO

STOP

\* Se não tiver a certeza sobre qual a melhor forma de atuar em relação a uma decisão que levanta questões éticas, recomendamos que comece por falar com o seu superior hierárquico. Pode também contactar o seu departamento de RH local, o seu Parceiro Jurídico ou Responsável de Compliance, ou a Equipa de Compliance do Grupo.



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp**.

# Como colocamos em prática o Código

## 1.4 Somos todos responsáveis

Fazer parte da Bauer significa atuar em conformidade com os nossos valores e cumprir os princípios específicos e o espírito global do nosso Código. Isto significa que deve entender e cumprir todas as políticas, leis e regulamentos aplicáveis ao seu trabalho, mesmo que se sinta pressionado a atuar de modo diferente. Cada um de nós é responsável pela defesa dos nossos valores e do Código, e deve estar preparado para denunciar qualquer má conduta que observe.

## 1.5 Papel importante dos supervisores

Os supervisores são modelos essenciais a seguir na Bauer. Se for responsável pela gestão de pessoal, deve assegurar-se de que todos os que lhe são subordinados leem este Código e recebem as orientações, recursos e formação de que precisam, a fim de compreenderem o que se espera deles. É provável que seja a primeira pessoa a ser contactada no que respeita a quaisquer perguntas ou questões em relação ao Código. Portanto, é importante que se familiarize totalmente com este Código e que participe nas ações de formação disponíveis, a fim de assegurar que está melhor capacitado para orientar a sua equipa.



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o [Serviço SpeakUp](#).

# Como colocamos em prática o Código

## 1.6 Não há exceções ou concessões

Nenhum superior hierárquico tem autoridade para ordenar ou aprovar quaisquer ações contrárias ao Código ou à lei. Em circunstância alguma, permitiremos que as nossas normas sejam comprometidas a favor dos resultados. Acreditamos que a forma como entregamos é tão importante como aquilo que entregamos.

## 1.7 Confirmação do Código

Ser-lhe-á solicitado que confirme ter lido o Código na íntegra, indicando que compreendeu o conteúdo e que o irá cumprir. Comprometer-se-á a honrar o nosso Código e as expectativas contidas no mesmo, e em expressar de imediato quaisquer preocupações sobre situações que considere que possam violar o nosso Código. Uma violação do Código da Bauer pode colocar em risco a posição do colaborador em questão, dos restantes colaboradores ou até da própria Bauer e os indivíduos em questão poderão ficar sujeitos a uma ação disciplinar incluindo até a sanção de despedimento.

## 1.8 Dever de Falar (Speak Up)

Cada um de nós tem o dever de se pronunciar sempre que suspeitar de qualquer irregularidade que represente uma violação da lei, do presente Código ou de quaisquer outras políticas ou procedimentos da Bauer. Devemos também pronunciar-nos acerca de qualquer má conduta levada a cabo por terceiros que estabeleçam relações com a Bauer. Caso tenha questões, preocupações, ou caso precise de comunicar a existência ou suspeita de existência de uma violação, deverá começar por abordar o seu superior hierárquico, ou o departamento de RH local da Bauer ou o responsável de *Responsável de Compliance*. Se, por alguma razão, não quiser comunicar as suas preocupações ao seu superior hierárquico, departamento de RH local ou responsável de *Responsável de Compliance*, poderá também utilizar o nosso Serviço de Denúncia do Grupo, **Speak Up** (ver secção 1.9 abaixo).



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp**.



# Como colocamos em prática o Código



## 1.9 Falar (Speak Up)

Encorajamos que se identifique aquando da comunicação de um possível ato ilícito ou de uma violação do presente Código. A Bauer envidará todos os esforços para proteger a sua identidade caso o faça de forma não anónima. No entanto, poderá também comunicar a suspeita de uma violação de forma anónima, através do Serviço de Denúncia **Speak Up**.

## 1.10 Proteção para todos os que falam

A Bauer não tolera retaliações contra quem comunique ou preste assistência na resolução de uma investigação. Se acreditar que está a ser vítima de retaliação, deve contactar o Serviço de Denúncia **Speak Up** de imediato.

**Consultar a Política Speak Up do Grupo para mais informações.**



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp**.



**2**

**Cumprimento  
de todas as leis,  
regulamentos  
e políticas**

# Cumprimento de todas as leis, regulamentos e políticas

## 2.1 Compromisso de integridade

As operações e colaboradores da Bauer estão sujeitos à legislação dos países e jurisdições em que esta opera. É importante conhecer e nunca violar intencionalmente as leis e regulamentos relevantes. A Bauer estabelece Políticas de Grupo e Políticas Locais a fim de assegurar que as suas operações cumprem a legislação, os regulamentos e as melhores práticas do setor. É da responsabilidade de cada um ler, compreender e aplicar estas Políticas, bem como procurar e participar em ações de formação, colocar questões e comunicar quaisquer preocupações de forma adequada.

As nossas Políticas de Grupo estão disponíveis em **myBauer**.

## 2.2 Política de antisuborno e anticorrupção

Não é permitido oferecer ou propor subornos ou outros benefícios impróprios a quaisquer colaboradores, agentes, ou trabalhadores independentes que atuem em nome da Bauer com vista a obter transações ou qualquer vantagem indevida. O suborno é definido como a oferta direta ou indireta de qualquer coisa de valor (por ex., presentes, dinheiro ou promessas) a fim de influenciar ou induzir uma ação, ou assegurar uma vantagem indevida.

Consultar a **Política de Antisuborno e Anticorrupção** completa para mais informações acerca de quando e como deve proceder ao registo adequado de presentes e entretenimento legítimos utilizando o seu **Formulário em matéria de Presentes e Entretenimento** local.



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp**.

# Cumprimento de todas as leis, regulamentos e políticas



## 2.3 Princípios anti-trust e concorrência leal

Acreditamos nos princípios da concorrência livre e aberta e apoiamos todos os esforços que visem promover e proteger a concorrência. Na maior parte dos países onde atuamos, está em vigor legislação rigorosa anti-trust e de concorrência que visa proibir comportamentos empresariais concertados ou injustos que impeçam, restrinjam ou distorçam a livre concorrência. O não cumprimento desta legislação poderá resultar na imposição de sanções significativas contra a Bauer e contra o(s) colaborador(es) que violem a lei.

A divulgação de informação confidencial ou informação considerada sensível do ponto de vista da concorrência poderá também constituir uma violação das leis anti-trust. São raras as circunstâncias em que é legal celebrar acordos com concorrentes a fim de fixar preços ou manipular processos de concurso, termos de venda, produtividade, ou para dividir mercados ou clientes. Caso tenha quaisquer preocupações, dúvidas ou questões em relação a questões de concorrência relativas ao seu trabalho, queira contactar o seu consultor Legal local ou a Equipa de Legal do Grupo.



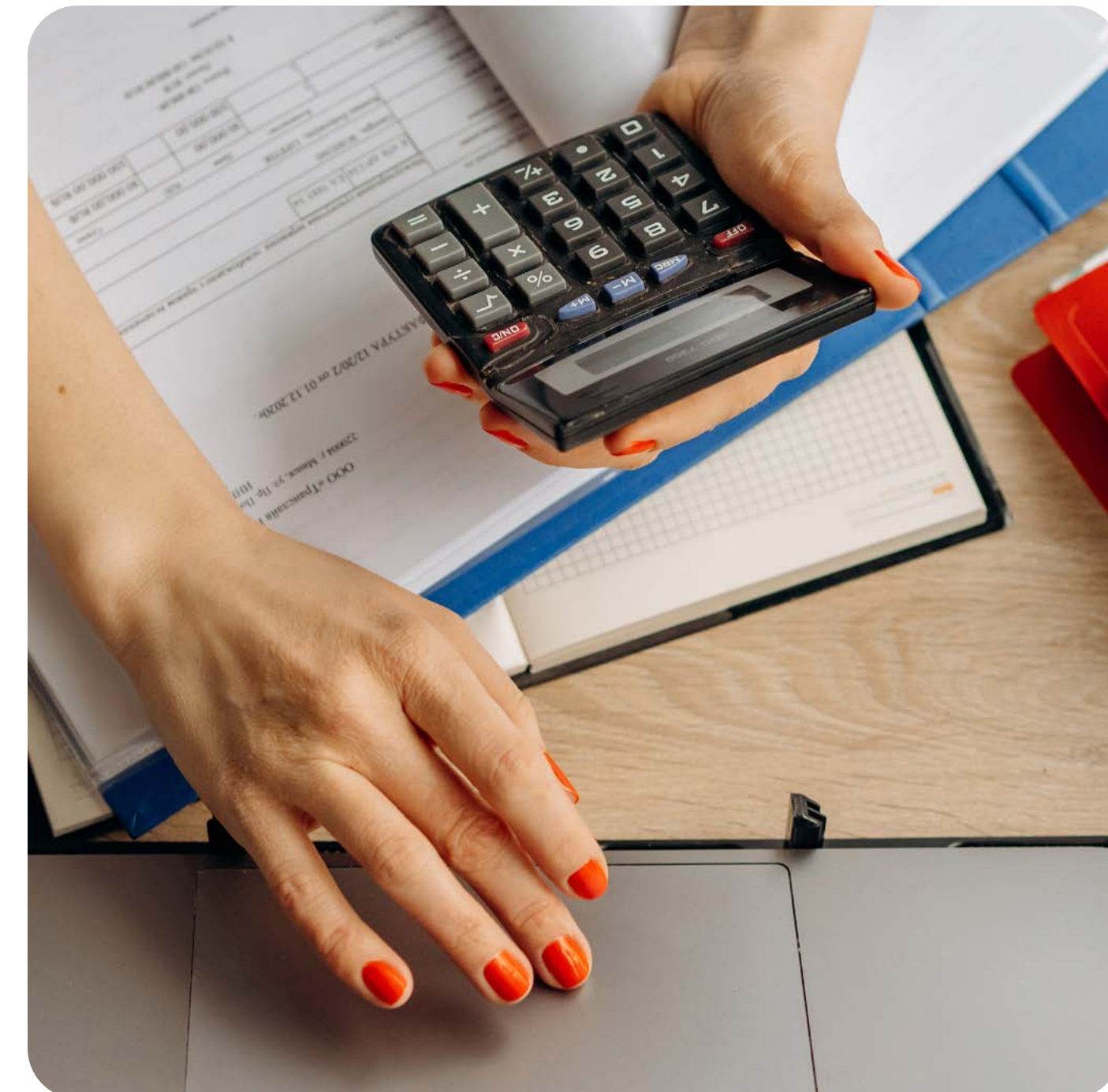
Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o [Serviço SpeakUp](#).

# Cumprimento de todas as leis, regulamentos e políticas

## 2.4 Combate ao branqueamento de capitais

O branqueamento de capitais é um problema global com consequências graves e de grande alcance. O branqueamento de capitais é definido como o processo de conversão de receitas ilegais para que os fundos pareçam legítimos. Convém salientar que esta prática não se limita a transações em numerário. Transações comerciais complexas poderão ocultar o financiamento de atividade criminosa, como terrorismo, comércio ilegal de narcóticos, suborno e fraude.

O envolvimento em tais atividades afecta a nossa integridade, prejudica a nossa reputação e pode expor a Bauer e quaisquer indivíduos a sanções graves. Estamos empenhados no pleno cumprimento da legislação para o combate ao branqueamento de capitais a nível internacional e apenas levaremos a cabo a nossa atividade comercial com clientes de boa reputação envolvidos em atividades comerciais e transações legítimas. Não trabalhamos com parceiros comerciais presentes em listas de sanções relevantes ou cujas principais fontes de financiamento ou atividade estejam num país que esteja sob sanções.



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o [Serviço SpeakUp](#).

# Cumprimento de todas as leis, regulamentos e políticas

## 2.5 Manter registos financeiros precisos

A manutenção de registos precisos e fidedignos é essencial para manter a confiança na nossa atividade, tomar boas decisões comerciais e cumprir as exigências regulamentares. Comprometemo-nos a registar, processar e analisar a informação financeira de forma precisa, e a assegurar que esta está segura e imediatamente disponível para aqueles que precisem de aceder à mesma.

Os registos financeiros incluem folhas de pagamento, relatórios de viagens e despesas, e-mails, dados de contabilidade e financeiros, registos de medição e desempenho, ficheiros de dados eletrónicos e quaisquer outros registos mantidos no decurso normal das nossas atividades. Todos os registos da empresa devem ser completos, precisos e fiáveis em todos os aspetos materiais. Não há qualquer razão que justifique a introdução de dados falsos ou enganosos. Não revelar ou não registar fundos, pagamentos ou recibos é incompatível com as nossas práticas comerciais e estas práticas são proibidas.

**Consultar as Políticas Financeiras do Grupo.**

## 2.6 Fraude

Não é aceitável participar em qualquer atividade que envolva furto, fraude, desfalque, extorsão ou apropriação ilegítima de propriedade. Sempre que ocultar, alterar, falsificar ou omitir informação nos registos da Bauer, quer para seu benefício ou para o benefício de terceiros, está a participar numa fraude. Deverá recusar-se a participar em quaisquer atividades duvidosas e deverá comunicar quaisquer suspeitas ao seu superior hierárquico, *Responsável de Compliance* ou através do Serviço de Denúncia **Speak Up**.



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp**.

# Cumprimento de todas as leis, regulamentos e políticas

## 2.7 A nossa cadeia de fornecimento

Acreditamos na manutenção de relações comerciais com terceiros que valorizem e demonstrem princípios elevados de comportamento empresarial ético. Contamos com os nossos fornecedores, empresas subcontratadas e consultores para nos ajudarem a alcançar os nossos objetivos. Estes são parte integrante da equipa Bauer e deverão ser tratados em conformidade com os nossos Valores. Para a criação de um ambiente em que os nossos fornecedores, empresas subcontratadas e consultores tenham um incentivo para trabalhar com a Bauer, estes deverão sentir que serão tratados de forma ética.

Oferecemos oportunidades justas a potenciais terceiros para competirem a favor da nossa empresa. A forma como selecionamos os nossos fornecedores, assim como as características dos mesmos refletem a forma como exercemos a nossa atividade.

**Consultar a nossa Política de Compras e o Código de Conduta para Fornecedores do Grupo.**



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp**.

# Cumprimento de todas as leis, regulamentos e políticas

## 2.8 Direitos humanos

Comprometemo-nos a defender os direitos humanos fundamentais e acreditamos que todos os seres humanos por todo o mundo devem ser tratados com dignidade, justiça e respeito. Exigimos que os nossos fornecedores e contratantes demonstrem um empenho sério para com a saúde e segurança dos seus trabalhadores e que operem em conformidade com as leis em matéria de direitos humanos. A Bauer não utiliza, nem tolera a utilização do trabalho escravo ou procedente de tráfico de seres humanos e condena o tratamento degradante de indivíduos ou condições de trabalho que não ofereçam segurança, e defende que os nossos produtos

sejam livres de materiais provenientes de zonas de conflito. Comprometemo-nos a seguir todas as leis e regulamentos em matéria de salários e horário de trabalho. Todos aqueles que forem pagos com base no número de horas trabalhadas deverão comunicar e manter o registo de todas as horas trabalhadas, de forma precisa e em conformidade com os procedimentos locais estabelecidos. Respeitamos os direitos legal dos representantes de trabalhadores.

**Consultar a Política de Direitos Humanos do Grupo.**

## 2.9 Alteração da legislação

Devemos estar atentos às alterações da legislação ou a novos requisitos que possam afetar a nossa unidade comercial e exigir a revisão ou preparação de novas Políticas de Grupo.

Para mais informações sobre como propor uma nova política ou solicitar a revisão de uma política existente, **consultar a nossa Política de Grupo em matéria de Políticas.**



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp**.



# Cumprimento de todas as leis, regulamentos e políticas



2.10

## Local de trabalho seguro e saudável

A Bauer proporciona um local de trabalho seguro para os seus colaboradores, clientes e para todos aqueles que visitam as suas instalações. Damos especial importância à saúde, segurança e bem-estar dos nossos colaboradores e comprometemo-nos a proporcionar um local de trabalho seguro, que visa prevenir acidentes e lesões e minimizar os riscos de saúde ocupacional. De forma a honrar este compromisso, a Bauer responsabiliza-se por cumprir todas as regras, práticas e leis relativas à saúde e segurança aplicáveis à sua atividade e a tomar as precauções necessárias para se proteger e proteger os seus colaboradores e visitantes.

**Recomendamos a consulta das Políticas de Saúde e Segurança Locais da Bauer para mais informações.**



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o [Serviço SpeakUp](#).

A photograph of a middle-aged man with glasses, wearing a dark blue suit jacket, a plaid shirt, and a red tie. He is smiling and looking down at a large white document he is holding. The background is a brick wall and a green tufted chair. A red folder is visible in the foreground.

**3**

**Tratar todos  
com respeito  
e dignidade**

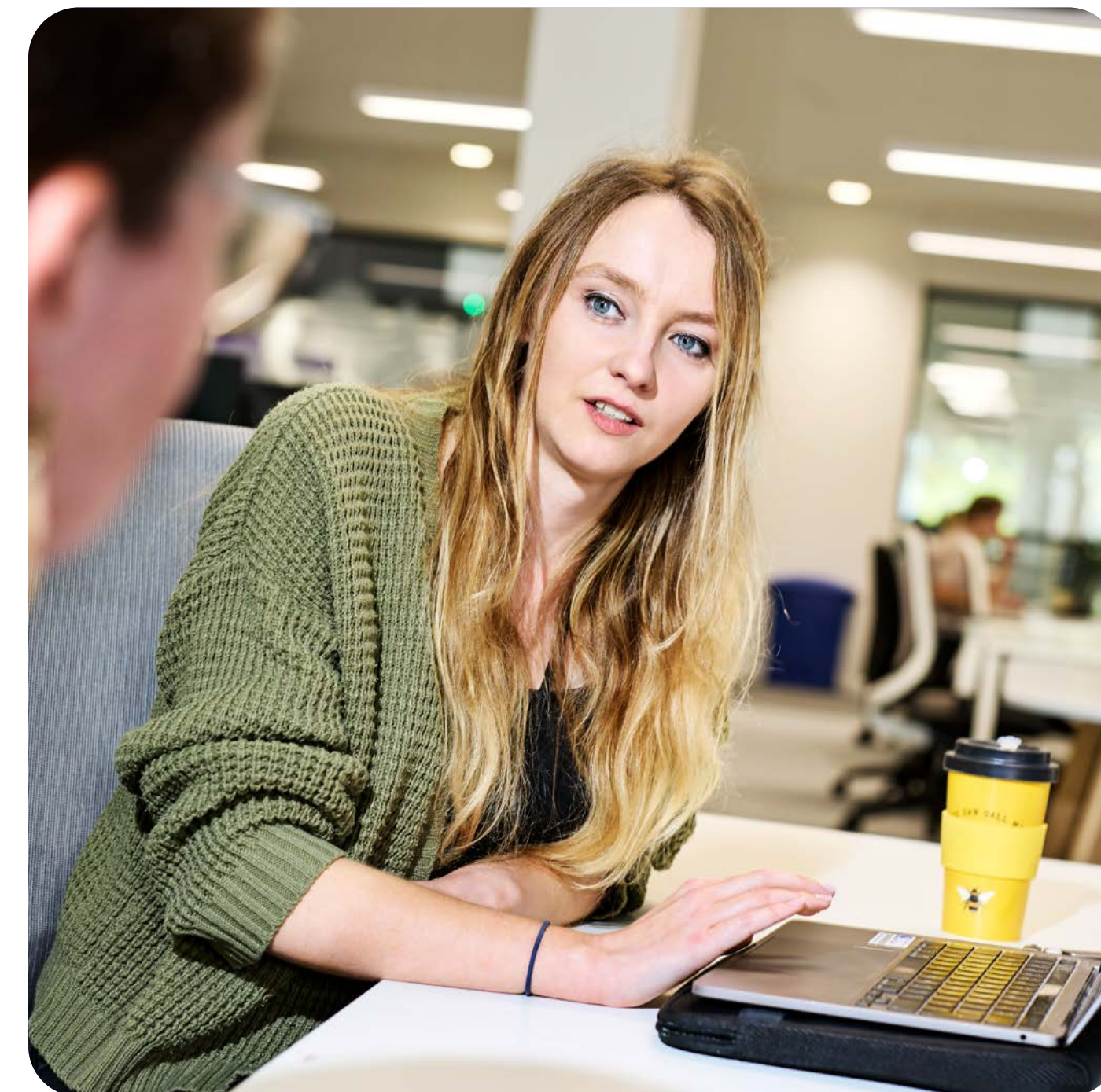
# Tratar todos com respeito e dignidade

## 3.1 Combate ao assédio

Qualquer tipo de comportamento intimidatório ou abusivo pode causar danos significativos nas vítimas, no ambiente de trabalho e na reputação da Bauer. Na Bauer, não toleramos quaisquer formas de discriminação e assédio. Embora a definição jurídica de assédio possa variar consoante a jurisdição, os comportamentos que se seguem nesta lista não exaustiva são considerados inapropriados:

- Qualquer comportamento indesejado, como conduta física ou verbal com intenção de ameaçar, intimidar ou coagir

- Provocações verbais (incluindo ofensas raciais ou étnicas), piadas ou linguagem inapropriada
- Estereotipização negativa
- Ofensas raciais, étnicas, de género ou religiosas
- Piadas, por vezes referidas como uma “brincadeira” à custa de terceiros e gestos casuais que encubram preconceitos capazes de produzir impacto e a sensação de exclusão na Bauer
- Exigir interações improvisadas, como vídeo-chamadas, fora do horário, sem uma razão crítica para a empresa e de carácter excepcional para fazer tal solicitação.



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o [Serviço SpeakUp](#).

# Tratar todos com respeito e dignidade

## 3.2 Assédio sexual

A Bauer assume uma posição dura contra todas as formas de assédio sexual. Estas incluem, mas não se limitam a:

- Avanços sexuais indesejados, pedidos de favores sexuais ou exigências de encontros não desejados
- Partilha de mensagens, e-mails ou conteúdo de teor sexual
- Ver ou partilhar material inapropriado ou sensível durante o horário de trabalho ou aquando da utilização da propriedade da empresa, mesmo que de forma não intencional
- Capturar imagens de ecrã durante vídeo-chamadas sem autorização e proceder à sua divulgação entre pessoas que não sejam a

audiência pretendida, ou junto de audiências externas à Bauer ou através das redes sociais

- Exigir a alguém que apresente um comportamento de cariz sexual como uma condição para o trabalho
- Alguém que esteja em posição de autoridade procurar favores sexuais de um subordinado em troca de quaisquer tipo de benefícios laborais, como uma promoção, ou com vista a evitar uma incidência negativa, como uma revisão de desempenho desfavorável. Esta situação designa-se “assédio sexual quid pro quo”
- Outro tipo de conduta verbal ou física de natureza sexual que seja indesejada e que produza configure o derrespeito pela dignidade de alguém ou na criação de um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

Caso acredite que os seus direitos foram violados ou tenha quaisquer outras preocupações relacionadas com o seu local de trabalho, fale com o seu superior hierárquico ou com outro membro da equipa de gestão. Poderá também contactar diretamente o responsável do departamento de RH local. Caso considere que não obteve uma explicação clara ou caso sinta que o seu supervisor ou supervisor do departamento de RH possam não dar a atenção necessária ou adequada ao seu problema, poderá utilizar o Serviço de Denúncia **Speak Up**. A Bauer reconhece a natureza sensível destas alegações e trabalhará de forma a assegurar o tratamento confidencial de quaisquer alegações, a fim de proteger todas as partes envolvidas. A retaliação contra quaisquer colaboradores que denunciem assédio não será tolerada.

**Consultar as suas políticas de RH locais.**



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp**.

# Tratar todos com respeito e dignidade

## 3.3 Apoiar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar

Comprometemo-nos em apoiar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar. Cumprimos toda a legislação em matéria de horário laboral e levamos em conta quaisquer requisitos impostos por lei em relação ao número máximo de horas de trabalho. O equilíbrio entre a vida profissional e familiar deve ser apoiado e encorajado por todos e devem ser exploradas e adotadas políticas favoráveis à família, em conformidade com a prática local.



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o [Serviço SpeakUp](#).

4

**Promover a diversidade e inclusão na Bauer**



# Promover a diversidade e inclusão na Bauer



## 4.1 Promover a diversidade

A diversidade de competências, capacidades, experiências e perspectivas são essenciais para o nosso sucesso. A diversidade e inclusão são princípios fundamentais tidos em consideração em todas as nossas decisões. Acreditamos que conseguimos o nosso melhor desempenho quando o nosso ambiente de trabalho abrange indivíduos com diferentes perspectivas, características, valores e origens. Este tipo de ambiente ajuda-nos também a atrair e a reter os melhores talentos e a alcançar níveis ainda mais elevados de satisfação de colaboradores e de clientes.

## 4.2 Valorizamos a diversidade e inclusão

das seguintes formas:

1. Incorporamos comportamentos inclusivos nas nossas tarefas, interações e decisões diárias.
2. Não toleramos discriminação com base no género, raça, cor, nacionalidade, descendência, cidadania, religião, idade, incapacidade, condição de saúde, informação genética, gravidez, orientação sexual, identidade de género ou expressão de género, condição de veterano, ou quaisquer outras características protegidas por lei ou políticas locais.

**Consulte as políticas de RH relevantes.**



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o [Serviço SpeakUp](#).

# Promover a diversidade e inclusão na Bauer

## 4.3 Igualdade de oportunidades

Assumimos o compromisso de proporcionar igualdade de oportunidades de emprego através das seguintes medidas:

- Todas as nossas decisões relacionadas ao emprego baseiam-se simplesmente nas necessidades da empresa, necessidades laborais e qualificações e/ou experiências individuais
- Cumprimos todas as leis, regras e regulamentos laborais aplicáveis
- Aderimos ao princípio de justiça, transparência, consistência e governação em matéria de diversidade e inclusão, em todos os aspetos do emprego, incluindo atividades no âmbito do

recrutamento, contratação, benefícios, baixas e ausências ao trabalho, formação, transferência, promoção, atribuição de trabalho, compensação, ação disciplinar e rescisão

- Damos a devida consideração às necessidades de adaptação solicitadas por candidatos a emprego ou colaboradores, dentro do razoável, a fim de ajudar a ultrapassar quaisquer barreiras potenciais que possam produzir um impacto sobre a capacidade dos mesmos em candidatar-se a outras funções durante o processo de recrutamento ou para desempenhar o seu trabalho com sucesso quando já forem

colaboradores

- Cumprimos toda a legislação em matéria de emprego de imigrantes e de cidadãos estrangeiros, e proporcionamos igualdade de oportunidades de emprego para todos aqueles que estiverem autorizados legalmente a trabalhar no país em questão.

Se acreditar que as práticas de igualdade de oportunidades de emprego não estão a ser seguidas, contacte o seu superior hierárquico ou responsável do departamento de RH ou exponha as suas preocupações através do nosso Serviço de Denúncia **Speak Up**.



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp**.



**5**

**Proteger a  
nossa reputação,  
propriedade  
intelectual e  
outros ativos**

# Proteger a nossa reputação, propriedade intelectual e outros ativos

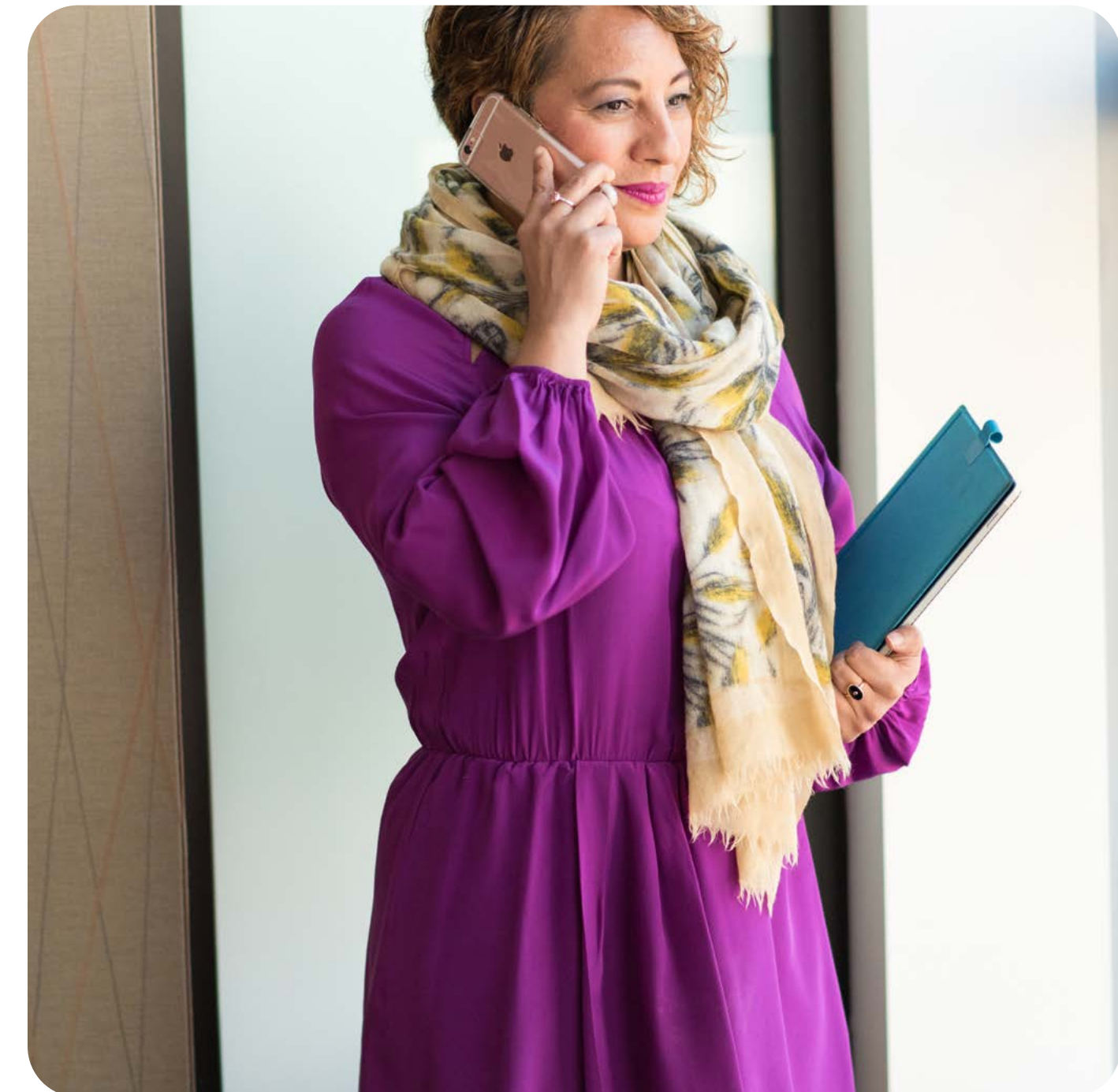
## 5.1 Propriedade intelectual

A nossa propriedade intelectual (“PI”) é um dos nossos ativos mais valiosos. PI inclui direitos de autor, patentes, marcas registadas, segredos comerciais, direitos de design e outros direitos que protegem ativos intangíveis, incluindo produtos de trabalho criado por colaboradores em relação a tarefas laborais e/ou durante o horário laboral, ou utilizando os recursos ou informação da empresa, por ex., invenções, descobertas, obras de arte, logotipos, textos, *software*, etc.

## 5.2 Direitos de PI

Devemos proteger e, se apropriado, exercer os nossos direitos de PI. Respeitamos também a PI de terceiros. A nossa política consiste em não infringir de forma consciente a PI de terceiros, portanto, é importante verificar a conformidade legal de quaisquer novas marcas, logotipos, nomes de domínio e detentores de redes sociais, assim como contas novas, antes do seu lançamento.

**Consultar a nossa Política de Marcas do Grupo para mais informações.**



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp**.

# Proteger a nossa reputação, propriedade intelectual e outros ativos

## 5.3

### Comunicações externas

A Os colaboradores não devem a falar com os média em representação da empresa, exceto quando autorizados pelo Departamento de Comunicação do Grupo. Também não devem transmitir a ideia de que estão a falar em nome da Bauer em qualquer comunicação que possa tornar-se pública, exceto mediante autorização. Aqui se incluem as publicações em fóruns online, sites de redes sociais, blogs, salas de chat e quadros informativos.

Esta política aplica-se também a comentários feitos a jornalistas em relação questões específicas relacionadas com a nossa atividade, assim como cartas para editores e recomendação de produtos ou serviços. A fim de assegurar o tratamento profissional das questões relacionadas com os média, encaminhe as suas solicitações a este respeito para os seus responsáveis de comunicação locais ou para **Group**. [Communications@bauermedia.com](mailto:Communications@bauermedia.com).



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o [Serviço SpeakUp](#).

# Proteger a nossa reputação, propriedade intelectual e outros ativos

## 5.4 Atividade política pessoal

A Bauer encoraja a participação pessoal no processo político, em conformidade com toda a legislação relevante e orientações da empresa. Como colaborador, poderá apoiar os candidatos ou organizações da sua escolha, através das suas contribuições pessoais ou de voluntariado, contanto que as atividades políticas pessoais sejam separadas do nosso trabalho.

## 5.5 Redes sociais

As redes sociais permitem-nos aprender e partilhar informação com as nossas partes interessadas, assim como comunicar com os nossos consumidores e audiências acerca das nossas marcas e empresa. No entanto, devemos ter sempre presente que as nossas publicações nas redes sociais podem ter consequências não intencionais que poderão produzir um impacto sobre indivíduos, assim como sobre a Bauer enquanto empresa.

Devemos ter o cuidado de não revelar informação confidencial e/ou propriedade acerca da nossa atividade comercial, dos nossos fornecedores ou clientes, através da nossa atividade nas redes sociais. Devemos também deixar claro que, quando fazemos uma publicação privada nas redes sociais, estamos a falar em nosso nome e não em nome da Bauer.

**Consultar as Orientações em matéria de Comunicações e Redes Sociais do Grupo.**



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp**.

# Proteger a nossa reputação, propriedade intelectual e outros ativos

## 5.6 Utilização adequada dos recursos da empresa

Devemos utilizar os recursos da empresa de forma honesta e eficaz, sejam estes mercadoria, amostras de fornecedor, cartões de crédito corporativos, numerário ou informação. Estes ativos devem ser utilizados para benefício da empresa e não para ganho pessoal ou para benefício de terceiros externos à Bauer.

Devemos gastar os fundos da Bauer de forma sensata e manter os nossos ativos seguros, para que não sejam perdidos, roubados, danificados ou para que não haja utilização indevida dos mesmos ou outras formas de fraude. No entanto, de forma a evitar qualquer dúvida, em caso de incêndio ou

outro incidente que possa afetar a continuidade da atividade, a segurança do nosso pessoal e convidados deve sempre ser priorizada.

Caso suspeite de um roubo no local de trabalho, ou tome conhecimento da utilização indevida dos ativos da empresa, deverá comunicá-lo imediatamente ao seu superior hierárquico ou a um membro da Equipa de *Compliance*, ou através do Serviço de Denúncias **Speak Up**.

**Consultar a Política de Despesas e Política de Viagens do Grupo.**



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp**.

# Proteger a nossa reputação, propriedade intelectual e outros ativos

5.7

## Utilização devida e proteção da tecnologia e sistemas de comunicação

A TI (Tecnologia da Informação) Bauer e sistemas de comunicação são vitais para a condução da nossa atividade, para a criação dos nossos produtos, para a colaboração a nível interno e externo, e para chegarmos até aos nossos clientes, parceiros e consumidores.

Se tiver acesso aos sistemas de informação da Bauer, é responsável por utilizar os mais elevados padrões de comportamento em todas as suas utilizações e comunicações. Quando utiliza um aparelho (por ex., um computador portátil ou telefone), ou quando acede a sistemas de locais remotos (por ex., de casa ou de outro local que não seja da Bauer), está sujeito aos mesmos padrões de utilização que os colaboradores que acedem à nossa rede quando estão presentes nas instalações da empresa.

A disponibilidade, integridade e confidencialidade dos nossos dados e sistemas de processamento devem ser sempre protegidos.

**Consultar as Políticas de TI do Grupo, Políticas de Segurança de TI e Política de Uso Aceitável para mais informações.**



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp**.

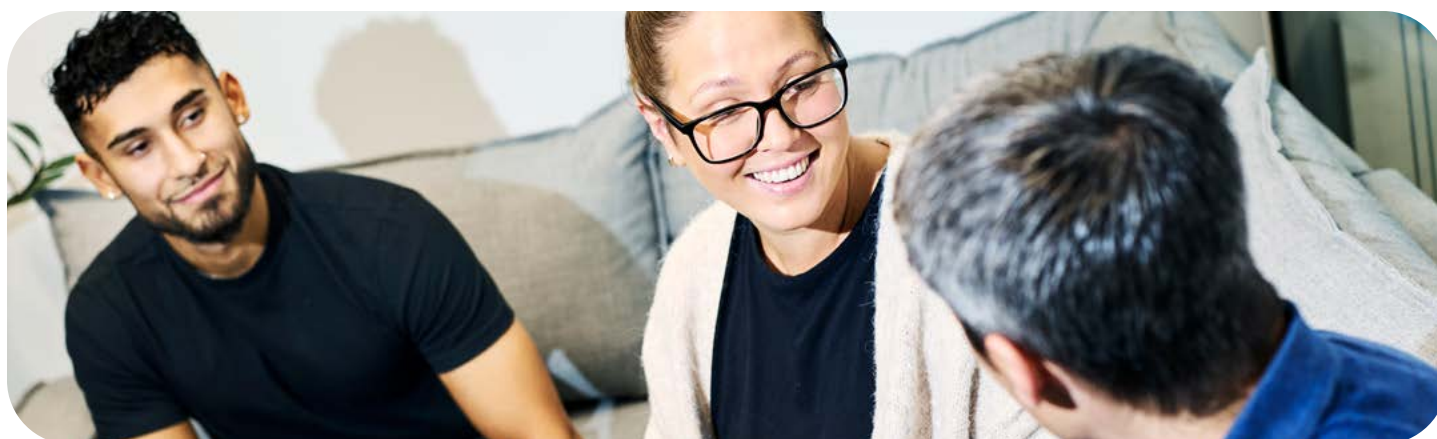
6

**Cuidar da  
informação:  
preservar a  
confidencialidade e a  
privacidade de dados**

# Cuidar da informação: preservar a confidencialidade e a privacidade de dados

## 6.1 Cuidar da Informação

No desempenho da atividade da Bauer, os colaboradores, directores e administradores tomam normalmente conhecimento de informação confidencial ou privada sobre a empresa, os seus clientes, potenciais clientes ou terceiros. A informação confidencial ou privada inclui, entre outras, qualquer informação que não seja de carácter público acerca da



Bauer, incluindo a sua atividade, desempenho financeiro, resultados ou perspectivas, assim como quaisquer outras informações não públicas fornecidas por terceiros, na expectativa de que a mesma seja mantida confidencial e utilizada apenas para os efeitos comerciais para os quais foi transmitida. Ao revelarmos esta informação confidencial, podemos perder a nossa vantagem competitiva ou a confiança das empresas com que trabalhamos. Por estas razões, devemos proteger a confidencialidade de toda a informação que nos é confiada, exceto quando a revelação for autorizada ou exigida por mandato judicial.

## 6.2 Conservação de dados

Todos os registos (independentemente do seu formato) são propriedade da Bauer e devem ser conservados em conformidade com a Política de Conservação de Dados local. Somos responsáveis pela devida classificação e utilização adequada da informação confidencial, sensível e privada e por garantir a segurança da mesma quando não estiver a ser utilizada. Não destruímos documentos oficiais da empresa ou registos antes de terminado o período de conservação, mas destruímos documentos quando estes já não têm uma finalidade comercial útil.



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o [Serviço SpeakUp](#).



# Cuidar da informação: preservar a confidencialidade e a privacidade de dados

## 6.3 Privacidade de dados

A Bauer respeita a privacidade de todos os seus colaboradores, parceiros comerciais, partes interessadas e consumidores. Os dados pessoais devem ser tratados de forma responsável e em conformidade com todas as leis de proteção de dados e políticas da empresa aplicáveis (incluindo os nossos requisitos em matéria de conservação de registos). Os dados pessoais são informações que podem identificar, direta ou indiretamente, um indivíduo, como nome, informação de contacto, documentos de identificação (identificação de colaboradores, identificação de clientes, endereços de IP) e categorias especiais de dados, por ex., informação do foro da saúde.

Como colaboradores que tratam da informação pessoal de terceiros, devemos:

- Recolher, utilizar e processar a referida informação apenas para fins legítimos
- Providenciar notificações de privacidade claras e precisas aquando da recolha ou processamento de dados pessoais
- Limitar o acesso apenas a pessoas que tenham um fim legítimo na consulta da informação
- Armazenar, transmitir e destruir de forma segura toda a informação pessoal, em conformidade com as políticas e leis aplicáveis

- Tomar precauções a fim de prevenir revelações não autorizadas e notificar de imediato o nosso Encarregado de Proteção de Dados local acerca das violações de dados.

Para obter orientações adicionais acerca do tratamento de dados pessoais e uma descrição da informação protegida, deve consultar a **Política de Proteção de Dados do Grupo**.



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp**.

7

## Evitar conflictos de interesse

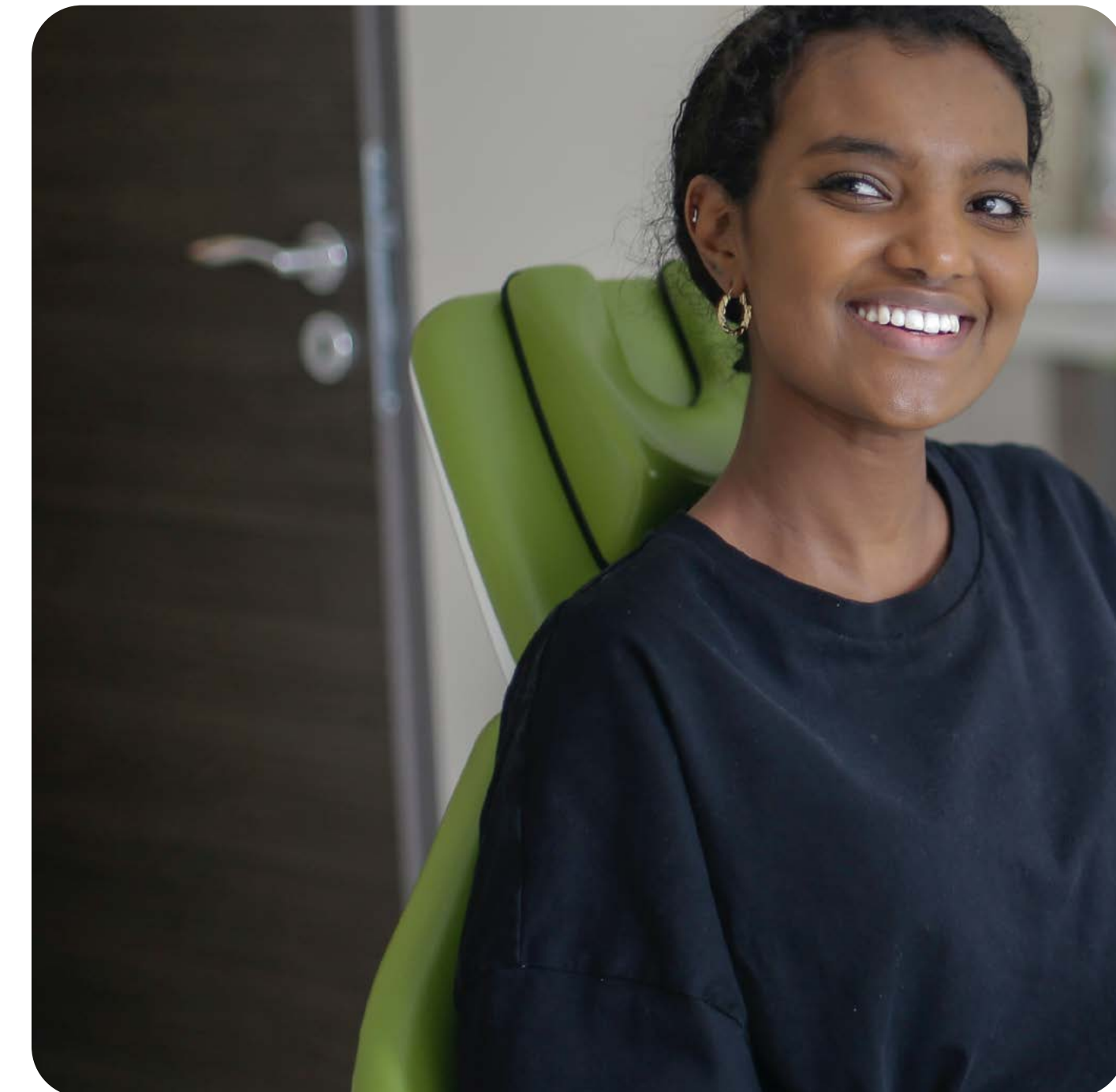


# Evitar conflitos de interesse

## 7.1 Atuar no melhor interesse da Bauer

Devemos evitar situações onde os nossos interesses pessoais possam estar em conflito, ou pareçam estar em conflito, com os interesses da Bauer. Muitas situações ou relacionamentos têm o potencial de criar um conflito de interesse, ou a percepção de um conflito, o que pode ser tão prejudicial como o conflito de interesse em si. Em termos gerais, um conflito de interesse é uma situação onde a nossa posição ou responsabilidades na Bauer represente uma oportunidade para nós ou permita que outra pessoa que nos seja próxima obtenha ganhos pessoais ou benefícios (além das gratificações de emprego normais), ou quando exista margem

para sobrepormos os nossos interesses pessoais, ou interesses de outra pessoa que nos seja próxima, em detrimento dos nossos deveres e responsabilidades para com o Grupo. Os conflitos de interesse expõem o nosso comportamento pessoal, assim como o da Bauer, a um controlo e crítica acrescidos e podem afectar a nossa credibilidade e a confiança depositada em nós por terceiros.



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o [Serviço SpeakUp](#).

# Evitar conflitos de interesse

## 7.2 Exemplos de conflitos de interesse

Apesar de ser impossível mencionar todas as atividades que possam apresentar um conflito de interesse, seguem-se alguns exemplos comuns:

- **Interesse financeiro:** Possuir, direta ou indiretamente, um interesse financeiro significativo em qualquer entidade que mantenha relações comerciais, que pretenda estabelecer relações comerciais, ou que esteja em concorrência com a Bauer.
- **Segundo emprego (para colaboradores):** Ter um segundo emprego ou desenvolver um projeto comercial que interfira com a nossa capacidade de efetuar o nosso trabalho regular, prejudicar os interesses comerciais da Bauer, ou violar quaisquer acordos com colaboradores que tenhamos assinado.
- **Participação em órgãos sociais:** Prestar serviços de consultoria ou pertencer a um quadro de um concorrente, cliente, fornecedor ou outro prestador de serviço. Convém notar que ocupar uma posição em órgãos sociais com o conhecimento e consentimento do seu superior hierárquico, não constitui um conflito de interesse.
- **Contratação de familiares e amigos:** Contratar um fornecedor, distribuidor ou outro agente gerido ou detido por um familiar ou amigo próximo. Envolver-se num relacionamento romântico com um subordinado ou superior hierárquico.
- **Presentes e entretenimento:** Solicitar ou aceitar qualquer numerário, presentes, entretenimento ou benefícios que excedam um valor modesto de qualquer concorrente, fornecedor ou cliente, ou que possa influenciar, ou ser considerado uma influência sobre as suas decisões comerciais.



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o [Serviço SpeakUp](#).

# Evitar conflitos de interesse

7.2

## Exemplos de conflitos de interesse



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp**.

# Evitar conflitos de interesse



## 7.3 Denunciar um conflito de interesse

As situações de potenciais conflitos podem surgir e não são automaticamente prova de uma irregularidade. Na maioria dos casos, quando são revelados potenciais conflitos prontamente, podem ser resolvidos com poucas ou sem medidas adicionais. A denúncia permite-nos conduzir a situação em conjunto, de forma a que consigamos proteger a si e à Bauer, sendo o mais transparente possível acerca das nossas transações comerciais. As denúncias podem ser feitas através do preenchimento de um formulário na secção de **Compliance do Grupo da myBauer.**

Contacte o seu *Responsável de Compliance* local ou Equipa de Compliance do Grupo para discutir quaisquer questões, problemas ou assuntos sobre potenciais conflitos de interesse:

**[groupcompliance@bauermedia.com](mailto:groupcompliance@bauermedia.com)**

**Renúncia:** A Bauer apenas renunciará à aplicação das políticas estabelecidas no presente Código quando as circunstâncias garantam que a renúncia é feita no melhor interesse da Bauer. Qualquer renúncia relativa a um colaborador deve ser aprovada pelo *Chief Compliance Officer* e por um membro do Quadro Executivo.



Se tiver quaisquer questões, fale em primeiro lugar com o seu superior hierárquico ou com o seu parceiro local de RH ou Compliance Partner, mas se, por qualquer razão, não se sentir à vontade para o fazer, pode sempre utilizar o **Serviço SpeakUp.**

