

Personlige Atferdskodeks



MEDIA GROUP





En melding til alle ansatte fra Yvonne Bauer:

Å drive virksomhet med urokkelig integritet og til de høyeste etiske standarder er en ikke-forhandlingsbar del av hvordan vi opererer hos Bauer. Mens vi respekterer og omfavner de forskjellige kulturene som utgjør vår globale virksomhet, og setter pris på og fremmer våre forskjeller, må vi være ensporet når det gjelder å opprettholde våre **verdier** og prinsippene som definerer vår oppførsel på arbeidsplassen. Våre verdier av fremtreffelighet, lidenskap, entreprenørskap og tillit, definerer vår identitet og kultur og gir oss et sett med overbevisninger å opprettholde i våre daglige engasjementer med kunder, kolleger, leverandører og partnere.

Vårt **Menneskers atferdskodeks** ("kode") og relaterte retningslinjer fastsetter klare prinsipper og standarder som er designet for å informere om hvordan vi opererer som individer og som en virksomhet, hver dag. Vår kode består av syv kjerneprinsipper:

1	Overhold våre Verdier og denne Koden	side 4
2	Overhold alle Lover, Forskrifter og Retningslinjer	side 10
3	Behandle hverandre med Respekt og Verdighet	side 18
4	Fremme Mangfold og Inkludering hos Bauer	side 22
5	Beskytt vårt Omdømme, IP og andre Eiendeler	side 25
6	Ta vare på Informasjon: Bevaring av Konfidensialitet & Databeskyttelse	side 31
7	Unngå Interessekonflikter	side 34



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av **SpeakUp-tjenesten**.



En melding til alle ansatte fra Yvonne Bauer:

Prinsippene som er oppført ovenfor, er forklart mer detaljert i dette dokumentet og bør fungere som en viktig ressurs for å hjelpe til med å veilede arbeidsmåter og beslutningstaking på arbeidsplassen.

Vår kode er ikke det eneste dokumentet som skisserer forventninger rundt oppførsel innen vår virksomhet. Andre retningslinjer og prosedyrer på spesifikke områder bør også konsulteres og anvendes. Selv om denne koden er omfattende, detaljerer den ikke alle mulige forretningsscenarier, og derfor forventer vi at enkeltpersoner bruker sunn fornuft og god dømmekraft i deres daglige forretningshandlinger. For å støtte dette har vi inkludert en etisk beslutningstaking guide nedenfor (page 6).

Hvis du trenger mer informasjon eller ønsker å fremme en bekymring, vennligst snakk med din linjeleder eller din lokale HR eller Etterlevelsespartner. Du kan også rapportere mulige brudd på koden ved hjelp av vårt gruppeomfattende Speak Up-rapporteringssystem, som lar deg rapportere bekymringer trygt og anonymt.

Koden gjelder for alle ansatte, frilansere, konsulenter, ledere og direktører i ethvert selskap innen Bauer Media Group. Kontinuerlig opprettholdelse av de høyeste standardene er grunnleggende for å opprettholde de sterke, vellykkede forholdene vi har utviklet over tid med våre kunder, leverandører, partnere og hverandre; det er grunnlaget som vår bedriftsreputasjon er bygget på.

Uaktsomhet fra bare en av oss kan overskygge det harde arbeidet til tusenvis. Hver enkelt av oss må ta ansvar for å sikre overholdelse av koden. Med dette i tankene oppfordrer jeg deg til å si ifra umiddelbart hvis du observerer noe brudd på koden.

Ettersom Next Level Bauer akselererer, er vår forpliktelse til upåklagelig oppførsel viktigere enn noensinne.

Vennligst les vår kode og hjelp til å spille din del.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).



**Overhold våre
Verdier og
vår kode**



Overhold våre Verdier og vår kode

1.1 Våre Verdier

Tillit, Lidenskap, Excellence og Entreprenørskap er et sett med overbevisninger som definerer vår identitet og kultur. De er vår guide for hvordan vi ønsker å jobbe sammen og behandle hverandre. Kort sagt, de er grunnlaget for alt vi gjør.

1.2 Denne Koden

er designet for å avskrekke feilaktig oppførsel og fremme:

- Ærlig og etisk oppførsel
- En inkluderende kultur, der vi verdsetter våre forskjeller, behandler hverandre med respekt og ønsker alle ideer og meninger velkommen
- Overholdelse av gjeldende lover, regler og forskrifter.

1.3 Retningslinjer for Etisk Beslutningstaking

Vi er hver ansvarlig for å gjenkjenne etiske spørsmål og gjøre det rette i alle Bauer-forretningsaktiviteter. Noen ganger, er det imidlertid ikke rett frem å velge det rette handlingsforløpet.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).

Overhold våre Verdier og vår kode

1.3 Retningslinjer for Etisk Beslutningstaking

Når vi står overfor en vanskelig beslutning eller situasjon, bør vi stille oss selv følgende spørsmål:

- Hva føles riktig eller galt med den planlagte handlingen?
- Er den planlagte handlingen i tråd med Koden og våre Verdier?
- Ville jeg være komfortabel hvis mine handlinger ble rapportert i nyhetene?
- Hvordan vil den planlagte handlingen fremstå for min leder, styret, eller allmennheten?
- Kunne jeg forsvare mine handlinger overfor mine kolleger, venner og familie?
- Ville en annen persons innspill hjelpe til med å evaluere den planlagte handlingen?

Hvis **JA** til **ALLE**, er det sannsynligvis **OK** å fortsette.

Er handlingene mine i samsvar med vår kodeks, våre retningslinjer og loven?

JA

Ville jeg være komfortabel hvis mine handlinger var offentlige og min leder, kolleger, familie og venner visste om dem?

JA

Er handlingene mine i Bauer Medias beste interesse, vårt omdømme og fremme av våre forretningsinteresser?

JA

GÅ

Hvis **NEI** til **NOEN**, er det **IKKE OK** å fortsette.

NEI

STOP

NEI

STOP

NEI

STOP

* Hvis du er usikker på hvordan du best skal gå frem med en beslutning som reiser etiske spørsmål, oppfordrer vi deg til å snakke med din linjeleder i første omgang. Du kan også kontakte din lokale HR, juridiske, eller Etterlevelsespartner, eller Konsernetterlevelses-teamet.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av **SpeakUp-tjenesten**.

Hvordan vi bringer Koden til liv

1.4 Vi er alle ansvarlige

Å være en del av Bauer betyr å handle i samsvar med våre Verdier og overholde de spesifikke prinsippene og den generelle ånden i vår Kode. Dette betyr at du må forstå og overholde alle retningslinjer, lover og forskrifter som gjelder for jobben din, selv om du føler press for å gjøre noe annet. Vi har hvert et personlig ansvar for å opprettholde våre Verdier og Koden og bør være forberedt på å rapportere enhver uaktsomhet hvis det noen gang blir observert.

1.5 Ledernes viktige rolle

Ledere er nøkkelrollemodeller hos Bauer. Hvis du er ansvarlig for å lede mennesker, må du sørge for at alle som rapporterer til deg leser denne Koden og mottar veiledning, ressurser og opplæring de trenger for å forstå hva som forventes av dem. Du er sannsynligvis den første personen de vil kontakte med eventuelle spørsmål eller problemer angående Koden, så det er derfor viktig at du gjør deg fullt kjent med denne Koden og gjennomfører tilgjengelig opplæring for å sikre at du er best utrustet til å veilede teamet ditt.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).

Hvordan vi bringer Koden til liv

1.6 Ingen unntak eller kompromisser

Ingen linjeleder har autoritet til å beordre eller godkjenne noen handling i strid med Koden, eller loven. Under ingen omstendigheter vil vi tillate at våre standarder kompromitteres for resultatets skyld. Vi tror at hvordan vi leverer er like viktig som hva vi leverer.

1.7 Kodebekreftelse

Du vil bli bedt om å bekrefte at du har gjennomgått, forstått og vil overholde denne Koden. Dette er ditt løfte om å leve opp til vår Kode og dens forventninger og om å raskt reise bekymringer om situasjoner som du tror kan bryte vår Kode. Ansatte som bryter vår Kode setter seg selv, kollegaer og Bauer i fare og kan være gjenstand for disiplinære tiltak, opp til og inkludert oppsigelse av ansettelse.

1.8 Plikt til å si ifra (Speak Up)

Vi har alle en plikt til å si ifra om enhver mistenkt feilaktig handling som er i strid med loven, denne Koden, eller andre Bauer-retningslinjer eller prosedyrer. Vi bør også si ifra om enhver uaktsomhet utført av tredjeparter som jobber med Bauer. Hvis du har spørsmål, bekymringer, eller trenger å rapportere en kjent eller mistenkt overtredelse, bør du først diskutere det med din linjeleder, eller en lokal HR eller Etterlevelsespartner. Hvis du av en eller annen grunn ikke ønsker å rapportere bekymringene dine til din linjeleder eller lokale HR eller Etterlevelsespartner, kan du også bruke vårt Konsernetterlevels Rapporteringssystem (se Seksjon 1.9 nedenfor).



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).

Hvordan vi bringer Koden til liv



1.9 Si ifra (Speak Up)

Du oppfordres til å identifisere deg selv når du rapporterer en mulig ulovlig handling eller brudd på denne Koden, og Bauer vil gjøre alt for å beskytte din identitet hvis du gjør det. Du kan imidlertid også rapportere en mistenkt overtredelse anonymt ved å bruke **Speak Up** Rapporteringssystemet.

1.10 Beskyttelse for de som sier ifra

Bauer tolererer ikke gjengjeldelse mot noen som rapporterer eller bistår i løsningen av en undersøkelse. Hvis du tror du opplever gjengjeldelse, må du kontakte **Speak Up** Rapporteringssystemet umiddelbart.

Vennligst se konsernets Si Ifra-politikk for mer informasjon.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av **SpeakUp-tjenesten**.

2

**Overhold alle
Lover, Forskrifter
og Retningslinjer**

Overhold alle Lover, Forskrifter og Retningslinjer

2.1 Forpliktelse til Integritet

Bauers operasjoner og ansatte er underlagt lovene i landene og jurisdiksjonene der vi opererer. Det er viktig at vi er klar over, og aldri med vilje bryter, relevante lover og forskrifter. Vi har etablert Gruppe Retningslinjer og Lokale Retningslinjer for å sikre at våre operasjoner overholder lover, forskrifter og bransjens beste praksis. Det er ditt ansvar å lese, forstå og anvende disse Retningslinjene, å søke ut og delta på tilgjengelig opplæring, å stille spørsmål og å rapportere eventuelle bekymringer på passende måte.

Våre konsernpolitikker er tilgjengelige på [myBauer](#).

2.2 Anti-Korrupsjon & Bestikkelser

Vi må aldri tilby eller gi bestikkelser eller andre upassende fordeler til noen offiser, agent, eller uavhengig entreprenør som handler på våre vegne for å oppnå forretninger eller noen urettferdig fordel. En bestikkelse defineres som direkte eller indirekte å tilby noe av verdi (f.eks. gaver, penger, eller løfter) for å påvirke eller indusere handling, eller for å sikre en upassende fordel.

Se den fulle anti-bestikkelses- og anti-korrupsjonspolitikken for mer informasjon om når og hvordan du korrekt registrerer legitime gaver og underholdning ved hjelp av ditt lokale Gaver og underholdningsform.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).

Overhold alle Lover, Forskrifter og Retningslinjer

2.3 Anti-trust & rettferdig konkurranse

Vi tror på fri og åpen konkurranse og støtter alle anstrengelser for å fremme og beskytte konkurranse. I de fleste av landene der vi opererer, er strenge anti-trust og konkurranse lover i kraft for å forby samarbeidende eller urettferdig forretningsatferd som hindrer, begrenser, eller forvrenger fri konkurranse. Manglende overholdelse av disse lovene kan resultere i betydelige straffer som pålegges både Bauer og den/de ansatte som bryter loven.

Offentliggjøring av konfidensiell eller konkurransefølsom informasjon til konkurrenter kan også utgjøre et brudd på anti-trust lover. Det er nesten ingen omstendigheter der det er lovlig å inngå avtaler med konkurrenter for å fastsette priser eller manipulere bud, salgsvilkår, produksjonsutgang, eller for å dele markeder eller kunder. Hvis du har noen bekymringer, tvil, eller spørsmål i forbindelse med konkurranseproblemer rundt arbeidet ditt, vennligst kontakt din lokale juridiske rådgiver eller gruppens juridiske team.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).

Overhold alle Lover, Forskrifter og Retningslinjer

2.4 Anti-pengevasking

Pengevasking er et globalt problem med langtrevkende og alvorlige konsekvenser. Pengevasking er definert som prosessen med å konvertere ulovlige inntekter slik at midlene fremstår som legitime. Det er viktig å merke seg at denne praksisen ikke er begrenset til kontanttransaksjoner. Komplekse forretningstransaksjoner kan skjule finansiering for kriminell aktivitet, som terrorisme, ulovlig narkotikahandel, bestikkelser og svindel. Involvert i slike aktiviteter undergraver vår integritet, skader vårt omdømme og kan eksponere Bauer og enkeltpersoner for alvorlige sanksjoner.

Vi er forpliktet til full overholdelse av anti-pengevaskingslover over hele verden og vil bare drive forretninger med anerkjente kunder som er involvert i legitime forretningsaktiviteter og transaksjoner. Vi jobber ikke med forretningspartnere som enten er på relevante sanksjonslister eller hvis hovedkilder til finansiering eller aktiviteter er i et sanksjonert land.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).

Overhold alle Lover, Forskrifter og Retningslinjer

2.5 Å opprettholde nøyaktige finansielle poster

Å holde nøyaktige og pålitelige poster er avgjørende for å opprettholde tillit til vår virksomhet, ta gode forretningsbeslutninger og møte regulatoriske krav. Vi er forpliktet til å registrere, behandle og analysere finansiell informasjon nøyaktig og til å sikre at denne informasjonen er sikker og lett tilgjengelig for de som trenger tilgang. Finansielle poster inkluderer lønn, reise- og utgiftsrapporter, e-poster, regnskaps- og finansielle data, måle- og ytelsesposter, elektroniske datafiler og alle andre poster opprettholdt i den vanlige løpet av vår virksomhet.

Alle selskapsregistre må være komplette, nøyaktige og pålitelige i alle vesentlige henseender. Det er aldri en grunn til å lage falske eller villedende oppføringer. Uavslørte eller uregistrerte midler, betalinger, eller kvitteringer er ikke i tråd med våre forretningspraksis og er forbudt.

Se konsernets finanspolitikk.

2.6 Svindel

Det er aldri akseptabelt å ta del i noen aktivitet som involverer tyveri, svindel, underslag, utpressing, eller misbruk av eiendom. Du deltar i svindel hver gang du hjelper til med å skjule, endre, forfalske, eller utelate informasjon i Bauer-poster enten for din egen fordel eller for andre. Du må nekte å delta i noen tvilsomme aktiviteter og må rapportere eventuelle mistanker til din linjeleder, Etterlevelseshelp, eller ved å bruke **Speak Up** Rapporteringssystemet.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelseshelp, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).



Overhold alle Lover, Forskrifter og Retningslinjer

2.7 Vår forsyningskjede

Vi tror på å gjøre forretninger med tredjeparter som omfavner og demonstrerer høye prinsipper for etisk forretningsatferd. Vi er avhengige av leverandører, entreprenører og konsulenter for å hjelpe oss med å nå våre mål. De er en del av Bauer-teamet og skal behandles i henhold til våre Verdier. For å skape et miljø der våre leverandører, entreprenører og konsulenter har insentiv til å jobbe med Bauer, må de være trygge på at de vil bli behandlet på en etisk måte. Vi tilbyr rettferdige muligheter for potensielle tredjeparter til å konkurrere om vår virksomhet. Måten vi velger våre leverandører på, og karakteren til disse leverandørene, reflekterer sammen på måten vi driver forretning på.

Se vår konserninnskjøpspolitikk og leverandørens atferdskodeks.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).



Overhold alle Lover, Forskrifter og Retningslinjer

2.8 Menneskerettigheter

Vi er forpliktet til å opprettholde grunnleggende menneskerettigheter og mener at alle mennesker rundt om i verden skal behandles med verdighet, rettferdighet og respekt. Vi ber våre leverandører og direkte kontraktører om å demonstrere en seriøs forpliktelse til helse og sikkerhet for sine arbeidere og operere i samsvar med menneskerettslover. Bauer bruker ikke eller bifaller bruken av slavearbeid eller menneskehandel, fordømmer enhver nedverdiggende behandling av individer eller usikre arbeidsforhold og støtter at våre produkter er fri for konfliktmineraler. Vi er forpliktet til å følge alle gjeldende lover og forskrifter om lønn og arbeidstid.

Alle som blir betalt basert på arbeidede timer, må rapportere og registrere all arbeidstid nøyaktig i samsvar med etablert lokal prosedyre. Vi respekterer de juridiske rettighetene til ansattes representanter.

Se konsernets menneskerettighetspolitikk.

2.9 Endringer i Lov

Vi må være oppmerksomme på endringer i loven eller nye krav som kan påvirke vår forretningsenhet og kan kreve at vi reviderer eksisterende, eller forbereder nye, Gruppe Retningslinjer.

For mer informasjon om hvordan du foreslår en ny retningslinje eller ber om en revisjon av en eksisterende retningslinje, **Se konsernets politikk om politikk.**



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).



Overhold alle Lover, Forskrifter og Retningslinjer



2.10 Sikker & Sunn Arbeidsplass

Bauer gir en sikker og sunn arbeidsplass for ansatte, kunder og besøkende til sine lokaler. Vi verdsetter helse, sikkerhet og velferd for våre ansatte høyt og er forpliktet til å gi et trygt arbeidsmiljø for å forhindre ulykker og skader og minimere yrkeshelse risikoer. For å støtte denne forpliktelsen, tar vi ansvar for å overholde alle sikkerhets- og helse regler, praksis og lover som gjelder for våre jobber og for å ta nødvendige forholdsregler for å beskytte oss selv, våre kolleger og besøkende. **Se dine lokale helse- og sikkerhetsretningslinjer for mer informasjon.**



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av **SpeakUp-tjenesten**.

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

3

**Behandle hverandre
med respekt
og verdighet**

Behandle hverandre med respekt og verdighet

3.1 Anti-trakassering

Enhver form for intimiderende eller fornærmende oppførsel kan alvorlig skade ofrene, vårt arbeidsmiljø og omdømme. Hos Bauer tolererer vi ikke noen form for diskriminering og trakassering. Selv om den juridiske definisjonen av trakassering kan variere etter jurisdiksjon, anser vi følgende ikke-uttømmende liste som uakseptabel oppførsel:

- Enhver uønsket oppførsel, som verbal eller fysisk oppførsel designet for å true, intimidere, eller tvinge

- Verbal hån (inkludert rasistiske og etniske fornærmelser), upassende vitser, eller språk
- Negativ stereotypi
- Rasistiske, etniske, kjønns- eller religiøse fornærmelser
- Ensidige vitser, noen ganger referert til som 'banter' på bekostning av andre og tilfeldige gester som maskerer fordommer som har potensial til å påvirke folks tilhørighetsfølelse hos Bauer
- Kreve spontane interaksjoner, som videokall, utenfor arbeidstiden uten en eksepsjonell forretningskritisk grunn for å gjøre en slik forespørsel.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).

Behandle hverandre med respekt og verdighet

3.2 Seksuell trakassering

Bauer tar en hard holdning mot alle former for seksuell trakassering. Dette inkluderer, men er ikke begrenset til:

- Uønskede seksuelle tilnærmelser, forespørsler om seksuelle tjenester, eller uønskede krav om stevnemøter
- Deling av seksuelt orienterte meldinger, e-poster, eller media
- Å se på eller dele upassende eller ufølsomt materiale i løpet av arbeidstiden eller ved bruk av selskapets eiendom, selv utilsiktet
- Å ta skjermbilder under videosamtaler uten tillatelse og sirkulere dem med de som ikke var den tiltenkte

publikum, med de som er eksterne til Bauer, eller via sosiale medier

- Å kreve at noen skal underkaste seg oppførsel av seksuell art som en betingelse for deres ansettelse
- Noen i en autoritetsposisjon søker seksuelle tjenester fra en junior i bytte mot en form for jobbfordel som forfremmelse, eller for å unngå en ulempe som en dårlig ytelsesvurdering. Dette er kjent som 'quid pro quo seksuell trakassering'
- Annen verbal eller fysisk oppførsel av seksuell art som er uønsket og har effekten av å krenke noens verdighet eller skape et intimiderende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende, eller støtende miljø.

Hvis du tror at dine rettigheter har blitt krenket eller hvis du har andre bekymringer på arbeidsplassen, vennligst snakk med din linjeleder eller et annet medlem av lederteamet. Du kan også kontakte din lokale HR-leder direkte. Hvis du ikke mottar en klar forklaring eller tror at du kanskje ikke vil motta en objektiv eller tilstrekkelig gjennomgang av problemet fra din veileder eller HR-leder, kan du bruke **Speak Up** -rapporteringsystemet. Bauer anerkjenner den sensitive naturen til disse kravene og vil jobbe for å sikre konfidensiell behandling av eventuelle anklager for å beskytte alle involverte parter. Gjengjeldelse mot enhver ansatt som rapporterer trakassering vil ikke bli tolerert. **Se dine lokale HR-retningslinjer.**



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).



Behandle hverandre med respekt og verdighet

3.3 Støtte til balanse mellom arbeid og fritid

Vi er forpliktet til å støtte balansen mellom arbeid og fritid. Vi overholder alle gjeldende arbeidstidslover og tar hensyn til eventuelle lovbestemte krav om maksimal arbeidstid. Vi bør alle støtte og oppmuntre til balanse mellom arbeid og fritid og utforske og vedta familievennlige retningslinjer i henhold til lokal praksis.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).



4

Fremme mangfold og inkludering hos Bauer ("M&I")

Fremme mangfold og inkludering hos Bauer ("M&I")

4.1 Omfavne mangfold

Mangfoldige ferdigheter, evner, erfaringer og perspektiver er avgjørende for vår suksess. M&I er et grunnleggende prinsipp som bør vurderes under alle våre beslutninger. Vi tror at vi presterer på vårt beste når vårt arbeidsmiljø omfavner individer med forskjellige perspektiver, egenskaper, verdier og bakgrunner. Et slikt miljø hjelper oss også med å tiltrekke og beholde det beste talentet og nå enda høyere nivåer av ansattes og kundetilfredshet.

4.2 Vi fremmer M&

på følgende måter:

1. Vi inkorporerer inkluderende atferd i våre daglige oppgaver, interaksjoner og beslutninger vi tar.
2. Vi tolererer ikke diskriminering, på grunnlag av kjønn, rase, farge, nasjonal opprinnelse, avstamning, statsborgerskap, religion, alder, funksjonshemming, medisinsk tilstand, genetisk informasjon, graviditet, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, veteranstatus, eller noe annet grunnlag beskyttet av lov eller lokal politikk.

Se dine relevante lokale HR-retningslinjer.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).

Fremme mangfold og inkludering hos Bauer ("M&I")

4.3 Like muligheter

Vi er forpliktet til å tilby like ansettelsesmuligheter gjennom følgende:

- Vi baserer alle ansettelsesrelaterte beslutninger rent på selskapets behov, jobbkrav og individuelle kvalifikasjoner og/eller erfaringer
- Vi overholder alle gjeldende arbeidslover, regler og forskrifter
- Vi holder oss til D&I-prinsipper om rettferdighet, transparens, konsistens og styring i alle aspekter av ansettelse, inkludert aktiviteter relatert til rekruttering, ansettelse, fordeler, permisjoner, opplæring, overføring, forfremmelse, jobboppdrag, kompensasjon, korrektiv handling og oppsigelse

- Vi gir nødvendig vurdering til rimelige justeringer som kreves av jobbsøkere og ansatte for å hjelpe med å håndtere eventuelle potensielle barrierer som kan påvirke deres evne til å søke på roller under rekrutteringsprosessen, eller å utføre sin rolle vellykket når de er ansatt
- Vi overholder lover angående ansettelse av innvandrere og ikke-borgere og gir like ansettelsesmuligheter til alle som er lovlig autorisert til å arbeide i det aktuelle landet.

Hvis du tror at praksis for like ansettelsesmuligheter ikke blir fulgt, vennligst kontakt din linjeleder eller HR-leder, eller rapporter dine bekymringer via vårt **Speak Up** Rapporteringssystem.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).



5

**Beskytt vår IP,
omdømme og
andre eiendeler**

Beskytt vår IP, omdømme og andre eiendeler

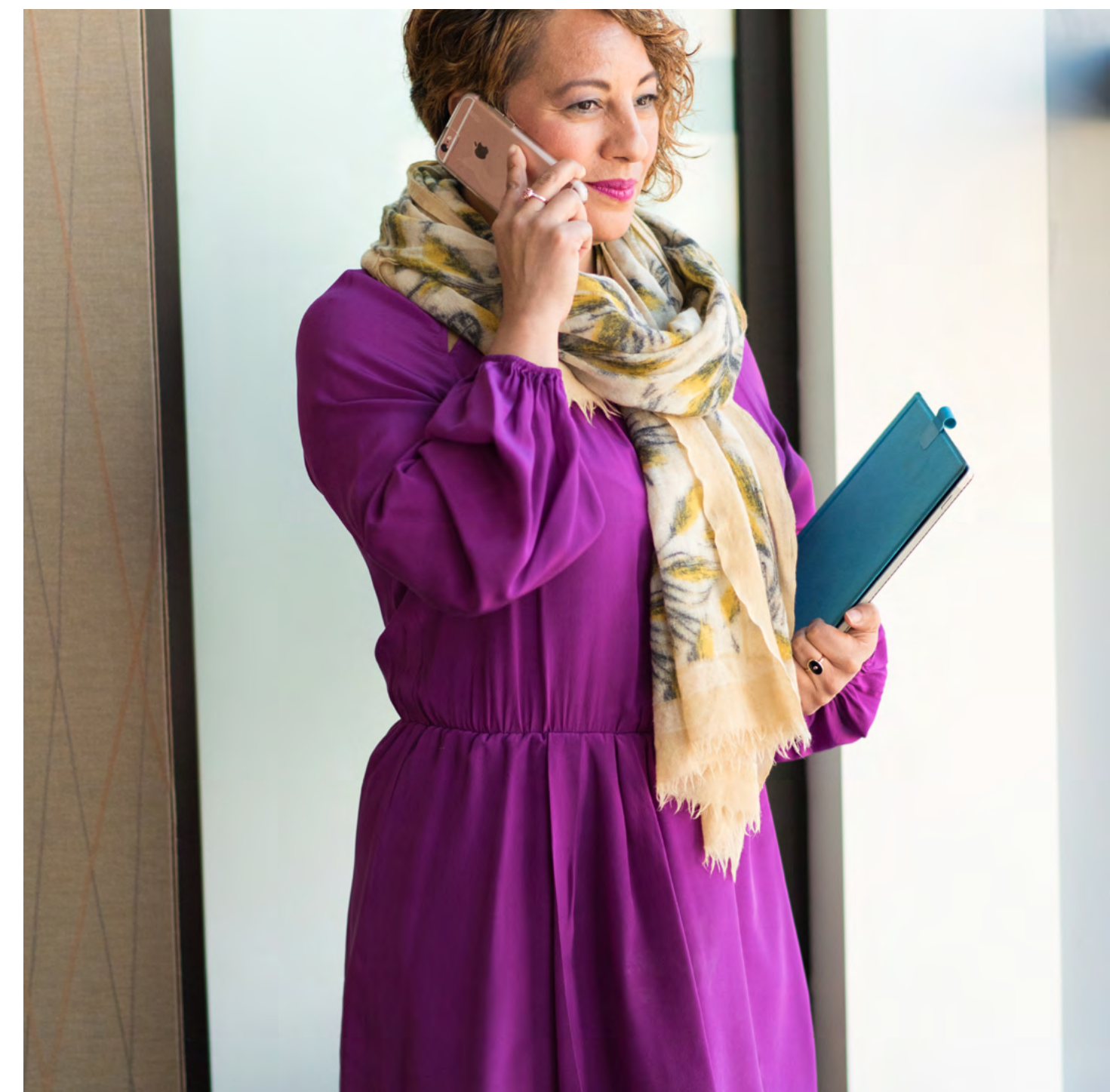
5.1 Intellektuell eiendom

Vår intellektuelle eiendom ("IP") er blant våre mest verdifulle eiendeler. IP inkluderer opphavsrett, patenter, varemerker, forretningshemmeligheter, designrettigheter og andre rettigheter som beskytter immaterielle eiendeler, inkludert arbeidsprodukter som er skapt av ansatte i forbindelse med arbeidsoppgaver og/eller ved bruk av selskapets tid, ressurser, eller informasjon f.eks. oppfinnelser, oppdagelser, kunstverk, logoer, tekster, programvare, etc.

5.2 IP (Intellektuell eiendom) - rettigheter

Vi må beskytte og, når det er passende, håndheve våre IP-rettigheter. Vi respekterer også IP som tilhører tredjeparter. Det er vår policy å ikke bevisst krenke andres IP-rettigheter, så det er viktig at eventuelle nye merker, logoer, domenenavn og sosiale mediehåndtak og kontoer blir juridisk sjekket før de blir lansert.

Se vår konsernvaremerkepolitikk for mer informasjon.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).



Beskytt vår IP, omdømme og andre eiendeler

5.3 Eksterne kommunikasjoner

Som ansatte i Bauer, bør vi ikke snakke med media på vegne av selskapet vårt med mindre vi er autorisert av vår gruppe kommunikasjonsavdeling. Vi kan heller ikke gi inntrykk av at vi snakker på vegne av Bauer i enhver kommunikasjon som kan bli offentlig, med mindre vi er autorisert. Dette inkluderer innlegg til online fora, sosiale medier, blogger, chatterom og oppslagstavler.

Denne policyen gjelder også kommentarer til journalister om spesifikke saker som er relatert til virksomhetene våre, samt brev til redaktører og godkjenning av produkter eller tjenester. For å sikre profesjonell håndtering av medieforespørsler, vennligst videresend eventuelle medieforespørsler til din lokale kommunikasjonsleder eller til Group.Communications@bauermedia.com.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).

Beskytt vår IP, omdømme og andre eiendeler

5.4 Personlig politisk aktivitet

Bauer oppmuntrer til personlig deltakelse i den politiske prosessen på en måte som er i samsvar med alle relevante lover og selskapets retningslinjer. Som ansatt kan du støtte kandidater eller organisasjoner etter eget valg gjennom personlige bidrag eller ved å frivillig arbeide, så lenge vi skiller våre personlige politiske aktiviteter fra vårt arbeid.

5.5 Sosiale medier

Social media enables us to learn from and share. Sosiale medier gjør det mulig for oss å lære av og dele informasjon med våre interessenter, samt kommunisere med våre forbrukere og publikum om våre merker og selskap. Vi må imidlertid være oppmerksomme på at innleggene våre på sosiale medier kan ha utilsiktede konsekvenser som kan påvirke enkeltpersoner, så vel som Bauer som et selskap.

Vi må være oppmerksomme på ikke å avsløre konfidensiell og/eller proprietær informasjon om virksomheten vår, våre leverandører, eller våre kunder gjennom vår aktivitet på sosiale medier. Vi må også gjøre det klart at når vi poster privat på sosiale medier, snakker vi for oss selv og ikke på vegne av Bauer.

Se konsernets kommunikasjonsretningslinjer for sosiale medier.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).



Beskytt vår IP, omdømme og andre eiendeler

5.6 Respektfull bruk av selskapets ressurser

Vi bør bruke selskapets ressurser ærlig og effektivt, enten det er varer, leverandørprøver, bedriftskredittkort, kontanter eller informasjon. Disse eiendelene skal brukes til å gagne selskapet, ikke for personlig vinning eller for fordel for andre utenfor Bauer.

Vi må bruke Bauer-midler klokt og holde våre eiendeler trygge fra tap, tyveri, skade, upassende bruk, eller andre former for svindel. Men, for å unngå tvil, i tilfelle en brann eller annen forretningskontinuitets hendelse, må sikkerheten til våre folk og gjester alltid være vår første prioritet.

Hvis du mistenker tyveri på arbeidsplassen, eller blir oppmerksom på misbruk av selskapets eiendeler, må du umiddelbart rapportere det til din linjeleder eller et medlem av Etterlevelsesteamet, eller via **Speak Up** Rapporteringssystemet.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av **SpeakUp-tjenesten**.

Beskytt vår IP, omdømme og andre eiendeler

5.7 Riktig bruk og beskyttelse av teknologi og kommunikasjonssystemer

Bauer's IT (informasjonsteknologi) og kommunikasjonssystemer er avgjørende for at vi skal kunne drive virksomheten vår, lage produktene våre, samarbeide internt og eksternt og nå kundene, partnerne og forbrukerne våre.

Hvis du har tilgang til Bauer's informasjonssystemer, er du ansvarlig for å bruke de høyeste standardene for oppførsel i all din bruk og kommunikasjon. Når du bruker en enhet (f.eks. en bærbar datamaskin eller telefon), eller når du får tilgang til systemer fra fjerntliggende steder (f.eks. hjemme eller fra andre ikke-Bauer-steder), er du underlagt de samme bruksstandardene som ansatte som får tilgang til nettverkene våre mens de er på selskapets eiendom.

Tilgjengeligheten, integriteten og konfidensialiteten til dataene våre og behandlingssystemene våre må alltid beskyttes.

Se konsernets IT-politikker, IT-sikkerhetspolitikk og akseptabel brukspolitikk for mer informasjon.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).



**Ta vare på
informasjon: Bevar
konfidensialitet og
databeskyttelse**



Ta vare på informasjon: Bevar konfidensialitet og databeskåyttelse

6.1 Ta vare på informasjon

I utførelsen av Bauer-virksomheten lærer ofte ansatte, ledere og direktører konfidensiell eller proprietær informasjon om selskapet vårt, kundene våre, potensielle kunder eller andre tredjeparter. Konfidensiell eller proprietær informasjon inkluderer, blant annet, all ikke-offentlig informasjon om



Bauer, inkludert virksomhetene våre, økonomiske resultater, resultater eller utsikter, samt all ikke-offentlig informasjon som er gitt av en tredjepart med forventning om at informasjonen vil bli holdt konfidensiell og brukt utelukkende til det forretningsformålet som det ble formidlet for. Når vi avslører denne konfidensielle informasjonen, kan vi miste vår konkurransefordel eller tilliten til selskapene vi jobber med. Av disse grunner må vi beskytte konfidensialiteten til all informasjon som er betrodd oss, bortsett fra når avsløring er autorisert eller juridisk pålagt.

6.2 Dataoppbevaring

Alle poster (uavhengig av format) er Bauer-eiendom og skal beholdes i samsvar med den lokale policyen for dataoppbevaring. Vi er ansvarlige for å merke og håndtere konfidensiell, sensitiv og proprietær informasjon forsiktig og sikre den når den ikke er i bruk. Vi ødelegger ikke offisielle selskapsdokumenter eller poster før oppbevaringsperioden utløper, men vi ødelegger dokumenter når de ikke lenger har et nyttig forretningsformål.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).

Ta vare på informasjon: Bevar konfidensialitet og databeskyttelse

6.3 Databeskyttelse

Bauer respekterer personvernet til alle ansatte, forretningspartnere, interessenter og forbrukere. Vi må håndtere personopplysninger ansvarlig og i samsvar med alle gjeldende lover om databeskyttelse og selskapspolicyer (inkludert våre krav til oppbevaring av poster). Personopplysninger er informasjon som direkte eller indirekte kan identifisere en person, som navn, kontaktinformasjon, IDer (ansatt-ID, kunde-ID, IP-adresse) og spesielle kategorier av data, for eksempel helseinformasjon.

Som ansatte som håndterer personopplysningene til andre, må vi:

- Samle inn, bruke og behandle slik informasjon bare for legitime forretningsformål
- Gi klare og nøyaktige personvernmeldinger når vi samler inn eller behandler personopplysninger
- Begrense tilgangen til de som har en legitim forretningsgrunn til å se informasjonen
- Sikker lagre, overføre og ødelegge personlig informasjon i samsvar med gjeldende policyer og lover

- Være forsiktige med å forhindre uautoriserte avsløringer og umiddelbart varsle vår lokale databeskyttelsesansvarlige om datainnbrudd.

For ytterligere veiledning om håndtering av personopplysninger og en beskrivelse av beskyttet informasjon, bør vi henvise til **Konsernets databeskyttelsespolitikk**.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av **SpeakUp-tjenesten**.



Unngå interessekonflikter

Unngå interessekonflikter

7.1 Handle i Bauer's beste interesse

Vi må unngå situasjoner der våre personlige interesser kan, eller kan synes å, være i konflikt med Bauer's interesser. Mange situasjoner eller forhold har potensial til å skape en interessekonflikt, eller oppfatningen av en konflikt, som kan være like skadelig som en faktisk interessekonflikt. Generelt sett er en interessekonflikt en situasjon der vår stilling eller ansvar innen Bauer gir oss eller noen nær oss mulighet til å oppnå personlig gevinst, eller fordel (bortsett fra de normale belønningene av ansettelse), eller der det er rom for oss til å fremme våre personlige interesser, eller interessene til de nær oss, på bekostning av våre plikter og ansvar til gruppen.

Interessekonflikter eksponerer vår personlige dømmekraft og den til Bauer for økt granskning og kritikk, og kan undergrave vår troverdighet og tilliten som andre har til oss.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).

Unngå interessekonflikter

7.2 Eksempler på interessekonflikter

Selv om det er umulig å liste opp alle aktiviteter som kan utgjøre en interessekonflikt, er følgende vanlige eksempler:

- **Finansiell interesse:** Å eie, direkte eller indirekte, en betydelig økonomisk interesse i enhver enhet som driver forretning, søker å gjøre forretning, eller konkurrerer med Bauer.

- **Yrke utenfor Bauer (for ansatte):** Å ha en annen jobb eller drive en kommersiell virksomhet som forstyrrer vår evne til å gjøre vår vanlige jobb, skader Bauer's forretningsinteresser, eller bryter noen arbeidsavtaler vi har signert.
- **Styremedlemskap:** Konsultere, eller sitte i styret for, en konkurrent, kunde, leverandør, eller annen tjenesteleverandør. Merk at det å inneha en styrepost i en bransjeorganisasjon med kunnskap og samtykke fra din linjeleder ikke vil utgjøre en interessekonflikt.

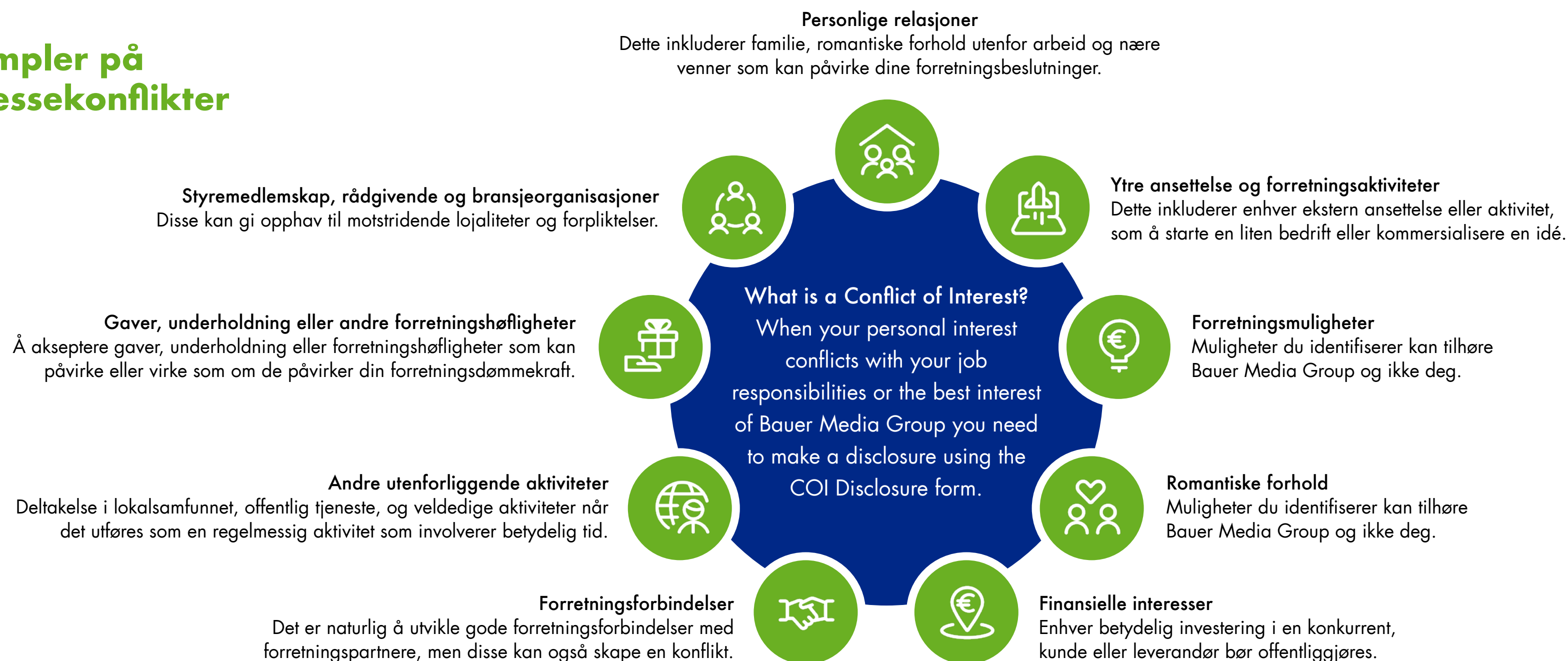
- **Ansettelse av slektninger og venner:** Ansette en leverandør, distributør, eller annen agent som er ledet eller eid av en slektning eller nær venn. Inngå i et romantisk forhold med en direkte rapport eller linjeleder.
- **Gaver og underholdning:** Å be om eller akseptere kontanter, gaver, underholdning, eller fordeler som er mer enn beskjedne i verdi fra noen konkurrent, leverandør, eller kunde, eller som kan påvirke, eller bli sett på som å påvirke, dine forretningsbeslutninger.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).

Unngå interessekonflikter

7.2 Eksempler på interessekonflikter



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).

Unngå interessekonflikter

7.3 Å avsløre en interessekonflikt

Potensielle konfliktsituasjoner oppstår og er ikke automatisk bevis på feilaktig handling. I de fleste tilfeller kan potensielle konflikter løses med liten eller ingen ytterligere handling når de blir avslørt raskt. Avsløring lar oss navigere situasjonen sammen på en måte som beskytter både deg og Bauer, samtidig som vi er så transparente som mulig om våre forretningsavtaler. Avsløringer kan gjøres ved å fylle ut et skjema i

[Gruppens etterlevelsesseksjon på myBauer.](#)

Vennligst ta kontakt med enten din lokale Etterlevelsespartner eller Gruppens Etterlevelsesteam for å diskutere eventuelle spørsmål, problemer, eller saker angående potensielle interessekonflikter:

groupcompliance@bauermedia.com

Fritaksbestemmelse: Bauer vil gi unntak fra retningslinjene som er satt ut i denne koden bare der omstendighetene tilsier at det skal gis et unntak basert på Bauer's beste interesser. Enhver unntak som gjelder en ansatt, må godkjennes av Etterlevelsesansvarlig og et medlem av Styret.



Hvis du har spørsmål eller bekymringer, i første omgang vennligst snakk med din linjeleder, eller din lokale HR, eller etterlevelsespartner, men hvis du av en eller annen grunn ikke føler deg komfortabel med å gjøre det, kan du alltid benytte deg av [SpeakUp-tjenesten](#).



MEDIA GROUP