

Grupowa polityka „Speak up”

Arkusz informacyjny dotyczący polityki

Nazwa Polityki/ typ	<i>Grupowa Polityka “Speak Up”</i>
Numer porządkowy Polityki	<i>Com 2</i>
Streszczenie Polityki	<i>Bauer Media Group zobowiązuje się do przestrzegania najwyższych standardów etyki, uczciwości, otwartości i odpowiedzialności. Celem niniejszej polityki jest dostarczenie informacji o tym, w jaki sposób Bauer zapewnia mechanizm zgłaszania, bada i czyni zadość naruszeniom prawa, wykroczeniom, zagrożeniom dla praw człowieka i zagrożeń dla środowiska w firmie Bauer lub w imieniu naszych dostawców</i>
Zakres obowiązywania	Wszystkie osoby mające kontakt z Bauer Media Group
Kogo dotyczy	<i>Wszyscy pracownicy</i>
Zarząd - Sponsor	Gerald Mai
Właściciel Polityki (imię, nazwisko, funkcja)	<i>Susan Voss</i>
Data wejścia w życie	06/14/2023
Wersja	<i>1.0</i>
Data planowego przeglądu	6/14/2025
Kontakt w sprawie pytań	<u>groupcompliance@bauermedia.com</u>

Aprobaty:

Rola/Funkcja	Imię, nazwisko/nazwa stanowiska	Data
Zarząd - Sponsor	Gerald Mai	5/10/2023
Główni interesariusze	Sarah Barnes/Simone Thomas (HR)	
	Fabian Bargman (HR Legal)	
Group Compliance	Susan Voss	

	Melanie Doerholt	
	Bartosz Kurzawa	
	Tina Sany-Davies	

Historia wersji:

Wersja	Data aktualizacji	Opis zmiany

1. Cel i założenia niniejszej Polityki: Do czego służy niniejsza Polityka?

1.1 Grupa Bauer Media¹ ("BMG") jest zobowiązana do utrzymania najwyższych standardów etycznych, uczciwości, otwartości, odpowiedzialności i uznaje, że wszyscy ludzie, którzy pracują dla koncernu mają ważną rolę do odegrania w osiągnięciu tego celu. W celu wsparcia tego zobowiązania BMG ustanowiła obowiązujący w całej grupie Kodeks Postępowania dla Pracowników oraz związane z nim polityki, a także obowiązujący w całej grupie system zgłaszania nieprawidłowości o nazwie „Speak Up”.

1.2 Zachęcamy wszystkich naszych pracowników i osoby trzecie do mówienia i zgłaszania wszelkich obaw dotyczących potencjalnego niewłaściwego postępowania, takich jak naruszenia Kodeksu Postępowania dla Pracowników, naruszenia prawa, naruszenia praw człowieka i środowiska, złe praktyki redakcyjne, akty nadużycia lub wykorzystania, przekupstwo i korupcja, ułatwianie uchylania się od płacenia podatków, bezpieczeństwa i higieny pracy, oszustw lub też inne działania przestępcze, pomyłki w osądzie osób, sytuacji lub inne zachowania mające negatywny wpływ na innych. Promujemy otwartą kulturę, a niniejsza polityka ma na celu zachęcenie wszystkich osób mających szczere wątpliwości, do ich zgłaszania.

1.3 Jeśli jesteś pracownikiem firmy BMG, zachęcamy do zgłaszania takich problemów w pierwszej kolejności za pośrednictwem swojego przełożonego, lokalnego partnera ds. zasobów ludzkich lub zgodności z przepisami. W miarę możliwości zachęcamy do korzystania z jednej z tych dróg, ale jeśli nie czują się Państwo komfortowo, lub jeśli problem zgłoszony w inny sposób pozostaje nierozwiązany, prosimy o skorzystanie z usługi „Speak Up” dostępnej pod adresem:

<https://www.bauermedia.com/speakup>



1.4 Celem tej polityki jest zapewnienie mechanizmu zgłaszania, badania i wdrażania środków naprawczych dla wszelkich nieprawidłowości w miejscu pracy. W większości przypadków nie ma

¹ Grupa Heinrich Bauer Verlag KG i wszystkie jej spółki zależne

potrzeby powiadamiania kogokolwiek z zewnątrz organizacji. Zgodnie z prawem, w pewnych okolicznościach możesz zgłosić swoje uzasadnione podejrzenia dotyczące bezprawnego postępowania do organu zewnętrznego, takiego jak właściwy organ w kraju zamieszkania, ale zdecydowanie zachęcamy do zgłaszania obaw wewnątrz organizacji za pośrednictwem jednego z dostępnych kanałów. Zgłaszanie wątpliwości podmiotowi zewnętrznemu może mieć poważne konsekwencje dla BMG i dla osób zaangażowanych. Gorąco zachęcamy do zasięgnięcia porady przed zgłoszeniem wątpliwości komukolwiek z zewnątrz.

1.5 Zapewniamy, że niezależnie od tego, z którego z tych sposobów skorzystasz, aby zgłosić swoją obawę, BMG jest zobowiązana do stosowania zapewnień wyszczególnionych w niniejszej Polityce, niezależnie od tego, czy jesteś pracownikiem, czy zewnętrznym interesariuszem.

Polityka Speak Up ma na celu:

- zachęcić osoby do zgłaszania wątpliwości dotyczących zgodności z przepisami.
- przypomnieć osobom fizycznym o dostępnych kanałach przeznaczonych do zgłaszania wątpliwości.
- zapewnić ochronę osób zgłaszających przed odwetem w przypadku zgłoszenia autentycznych obaw.
- usunąć wszelkie piętna lub negatywne konsekwencje, które mogą być związane ze zgłaszaniem autentycznych obaw.

2. Zakres: Kogo/czego dotyczy niniejsza Polityka?

2.1 Polityka Speak Up (niniejsza "Polityka") ma zastosowanie do wszystkich pracowników (byłych i obecnych, potencjalnych pracowników, konsultantów, freelancerów, pracowników doraźnych itp.) BMG oraz wszelkich stron trzecich współpracujących z BMG, dla BMG lub na które BMG ma wpływ (w tym dostawców i agentów), obejmując wszystkie transakcje biznesowe BMG we wszystkich krajach, w których prowadzimy jakąkolwiek działalność. Przestrzeganie niniejszej Polityki jest obowiązkowe dla wszystkich podmiotów BMG.

2.2 Ponadto BMG oczekuje od swoich partnerów biznesowych i upoważnionych przedstawicieli postępowania w sposób etyczny i zgodny ze standardami określonymi w niniejszym dokumencie. W przypadku, gdy lokalne wymogi prawne i regulacyjne przekraczają wymogi niniejszej Polityki, należy zastosować bardziej restrykcyjne wymogi lokalne.

Przykłady spraw, które można zgłaszać:

<ul style="list-style-type: none"> • Naruszenie krajowych i bezpośrednio stosowanych przepisów Unii Europejskiej 	<ul style="list-style-type: none"> • - Kwestie dotyczące środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa
<ul style="list-style-type: none"> • oszustwa 	<ul style="list-style-type: none"> • Niewłaściwe wykorzystanie zasobów firmy
<ul style="list-style-type: none"> • Naruszenie praw człowieka² 	<ul style="list-style-type: none"> • Wykorzystanie informacji poufnych

² Zagrożenia dla praw człowieka obejmują w szczególności: naruszenie zakazu pracy dzieci, naruszenie zakazu pracy przymusowej i wszelkich form niewolnictwa, lekceważenie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zagrożeń dla zdrowia związanych z pracą, lekceważenie wolności zrzeszania się i prawa do rokowań zbiorowych, naruszenie zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu, naruszenie zakazu wstrzymywania godziwego wynagrodzenia, niszczenie środowiska naturalnego poprzez zanieczyszczenia, bezprawne naruszenie praw do ziemi, naruszenie zakazu zatrudniania lub wykorzystywania prywatnych/publicznych sił bezpieczeństwa, co może prowadzić do negatywnych skutków z powodu braku kontroli i nadzoru.

<ul style="list-style-type: none"> • naruszenia Dyskryminacja lub molestowanie 	<ul style="list-style-type: none"> • Ujawnienie informacji poufnych na warunkach określonych w odpowiedniej ustawie o tajemnicy handlowej
<ul style="list-style-type: none"> • Naruszenie przepisów i zasad konkurencji 	<ul style="list-style-type: none"> • Naruszenie którejkolwiek z naszych (innych) wewnętrznych zasad
<ul style="list-style-type: none"> • Pranie pieniędzy lub naruszenie przepisów dotyczących sankcjacji 	<ul style="list-style-type: none"> • Konflikt interesów
<ul style="list-style-type: none"> • Niewłaściwe prowadzenie dokumentacji finansowej lub niefinansowej 	<ul style="list-style-type: none"> • Odwet na kimkolwiek za zgłoszenie prawdziwych obaw
<ul style="list-style-type: none"> • Łapówkarstwo 	Umowy mające na celu uzyskanie korzyści podatkowej w sposób nadużycia prawa.

3. Definicje

3.1 Dla celów niniejszej Polityki:

"Zgłaszający" - oznacza osobę, która chce zgłosić obawę lub uzasadnione podejrzenie niewłaściwego postępowania lub bezprawnych działań ze strony lub podejmowanych w imieniu BMG. Należy zauważyć, że osoba ta może być pracownikiem (byłym lub obecnym, potencjalnym pracownikiem, freelancerem, pracownikiem ad hoc lub konsultantem) lub jakąkolwiek osobą trzecią lub organizacją, która jest interesariuszem (agentem, partnerem biznesowym itp.) lub bezpośrednim lub pośrednim dostawcą dla BMG. Lub też każda osoba, która może być uznana za osobę zgłaszającą zgodnie ze swoim prawem krajowym.

"Speaking Up" oznacza ujawnienie przez osobę fizyczną informacji, które w jej szczerym przekonaniu lub uzasadnionym podejrzeniu świadczą o niewłaściwym postępowaniu, w tym między innymi o naruszeniu Kodeksu Postępowania dla Pracowników, naruszeniu prawa, naruszeniu praw człowieka i środowiska naturalnego, złych praktykach redakcyjnych, aktach nadużycia lub wyzysku, przekupstwie i korupcji, ułatwieniu uchylania się od płacenia podatków, bezpieczeństwie i higienie pracy, oszustwie lub innej działalności przestępczej, pomyłkach w osądzie osób, sytuacji lub innych zachowaniach mających negatywny wpływ na innych.

4. Ujawnianie informacji

4.1 Odpowiedzialność za dokonywanie zgłoszeń

Obowiązkiem wszystkich dyrektorów, członków kadry kierowniczej i pracowników jest przestrzeganie niniejszej Polityki oraz zgłaszanie naruszeń lub podejrzeń naruszenia Kodeksu Postępowania dla Pracowników, prawa lub jakichkolwiek zasad firmy BMG zgodnie z niniejszą Polityką.

Menedżerowie ponoszą jeszcze większą odpowiedzialność i muszą dawać przykład w sposób uczciwy oraz wzmacniać nasz Kodeks Postępowania dla Pracowników. Są oni często pierwszym źródłem informacji dla pracowników, którzy mają uzasadnione podejrzenia dotyczące jakichkolwiek naruszeń. Menedżer może zostać pociągnięty do odpowiedzialności za niezgłoszenie lub niepodjęcie kroków w celu rozwiązania lub naprawienia problemu.

4.2 Kiedy mogę się dokonać zgłoszenia?

Jak najszybciej, jeśli masz szczere obawy lub uzasadnione podejrzenia, że coś jest nie tak, Polityka określa, jak możesz zgłosić swoją obawę w odpowiedni, bezpieczny i skuteczny sposób. Jeśli zgłosisz taką obawę w ramach niniejszej Polityki, możesz być pewien, że BMG podejmie kroki w celu zapewnienia, że nie doznasz żadnego rodzaju odwetu w pracy dla BMG lub z BMG. Od osób fizycznych oczekuje się odpowiedzialnego korzystania z Polityki i nie wolno im nadużywać tych procedur, np. poprzez zgłaszanie informacji, o których wiedzą lub które uważają za nieprawdziwe. Nie dotyczy to zgłoszeń dokonywanych na podstawie uzasadnionych podejrzeń dotyczących rzeczywistych lub potencjalnych naruszeń.

W przypadku pracowników należy pamiętać, że obawy dotyczące sytuacji osobistej lub warunków zatrudnienia powinny być zgłaszane do kierownika liniowego lub lokalnego działu kadr, a nie za pośrednictwem niniejszej Polityki.

4.3 Kto powinien się wypowiedzieć?

Każda osoba, która chce uczciwie zgłosić obawę lub uzasadnione podejrzenie niewłaściwego postępowania lub bezprawnego działania dokonywanego przez BMG lub w imieniu BMG. Należy zauważyć, że ta osoba może być pracownikiem (byłym lub obecnym, potencjalnym pracownikiem, freelancerem, pracownikiem tymczasowym lub konsultantem) lub jakkolwiek osobą trzecią lub organizacją, która jest interesariuszem (agentem, partnerem biznesowym itp.) lub bezpośrednim lub pośrednim dostawcą dla BMG. Ponadto każda osoba, która może być uznana za osobę zgłaszającą zgodnie z jej prawem krajowym.

4.4 O czym należy mówić?

BMG zachęca do zgłaszania wszelkich uczciwych obaw lub uzasadnionych podejrzeń dotyczących potencjalnych naruszeń naszego Kodeksu Postępowania, Kodeksu Postępowania naszych dostawców, naszych wewnętrznych polityk lub wszelkich uchybień, takich jak bezprawne działania związane z BMG lub przez BMG.

4.5 Jak mogę się wypowiedzieć?

Możesz zabrać głos, przekazać informację lub zadać pytanie na różne sposoby. W przypadku wielu spraw, wystarczającym pierwszym krokiem może być bezpośrednia rozmowa z osobą zaangażowaną w sprawę. Zdajemy sobie jednak sprawę, że nie zawsze jest to łatwe do wykonania.

Jeśli nie jest to możliwe, lub jeśli nie czujesz się komfortowo:

Porozmawiaj ze swoim przełożonym lub przełożonym swojego przełożonego, albo z lokalnym działem HR lub Partnerem ds. zgodności (Compliance Partner). Osoby te dokonają wstępnej oceny problemu, a w razie potrzeby skontaktują się z odpowiednim zespołem w celu przeprowadzenia dalszego dochodzenia - starając się zawsze znaleźć rozwiązanie i zachować poufność.

Jeśli nie jest to możliwe lub nie czujesz się komfortowo,

Wypowiedz się za pośrednictwem usługi "Speak Up":

<https://www.bauermedia.com/speakup>.

Usługa „Speak Up” jest obsługiwana przez niezależnego usługodawcę -People Intouch BV i jest dostępna 24 godziny na dobę, siedem dni w tygodniu, 365 dni w roku, więc możesz mieć do niej dostęp kiedy tylko chcesz w swoim ojczystym języku.

4.6 Czy mogę dokonać zgłoszenia anonimowo?

Mamy nadzieję, że będziesz w stanie otwarcie wyrazić swoje obawy w ramach niniejszej Polityki, ale jeśli uznasz to za konieczne, możesz zdecydować się na zachowanie anonimowości. Należy pamiętać, że zgłoszenie za pośrednictwem usługi „Speak Up” jest jedyną drogą zapewniającą anonimowość. Możesz zgłosić swoje obawy anonimowo za pośrednictwem strony:

<https://www.bauermedia.com/speakup>

Pomimo dołożenia wszelkich starań, aby dokładnie przeanalizować i zbadać wszystkie zgłoszenia, te otrzymane z anonimowych źródeł mogą być w praktyce trudniejsze do wyjaśnienia. Jeśli użytkownik zdecyduje się na zgłoszenie anonimowe i nie poda żadnych danych kontaktowych, zdecydowanie zachęcamy do podania jak największej ilości informacji podczas dokonywania zgłoszenia, aby umożliwić BMG skuteczną reakcję na zgłoszone obawy. Należy pamiętać, że pełne zbadanie zarzutów i wyciągnięcie wniosków może nie być możliwe w takich okolicznościach.

4.7 Jakie informacje muszą dostarczyć?

Dokonując zgłoszenia (osobiście, pisemnie, online lub telefonicznie), prosimy o dostarczenie jak najwięcej szczegółowych informacji, które umożliwią nam ocenę i zbadanie sprawy, takich jak: tło sprawy, historia i powód zgłoszenia, nazwiska, daty, miejsca i inne istotne informacje. Prosimy również o dostarczenie wszelkich dokumentów lub innych dowodów, które mogą potwierdzić zgłoszenie.

Pamiętaj: Nigdy nie badaj sprawy samodzielnie ani nie szukaj dowodów, aby zbudować silne oskarżenie.

4.8 Czy będę chroniony, jeśli się wypowiem?

BMG zapewnia Ci, że Zarząd BMG zobowiązuje się do przestrzegania zasad niniejszej Polityki. Możesz być pewien, że BMG podejmie wszelkie niezbędne kroki, aby zapewnić, że nie będziesz doświadczał niesprawiedliwego traktowania lub wiktylizacji w pracy w BMG lub ze strony BMG, jeśli zgłosisz problem zgodnie z niniejszą Polityką. W tym celu:

- i. BMG zobowiązuje się do podjęcia praktycznych środków w celu ochrony tożsamości Zgłaszającego w zakresie wymaganym prawem, np. do nieujawniania jego tożsamości bez zgody, chyba że jest to wymagane prawem, oraz do zakazania prób jego identyfikacji;
- ii. BMG nie będzie tolerować wiktylizacji osób uczciwie zgłaszających obawy, ani żadnych innych prób zakłócenia procesu wypowiedania się, takich jak:
 - a. Próba zidentyfikowania Zgłaszającego i/lub podania jego tożsamości do wiadomości w BMG lub poza nią wbrew jego woli,
 - b. Bezpośrednie lub pośrednie zagrożenie, zastraszanie lub wywieranie presji na Zgłaszającego lub jakiegokolwiek świadka związanego z dochodzeniem, lub osób zaangażowanych w zarządzanie i prowadzenie dochodzenia,
 - c. Próby niezależnie od sposobu, przekonania lub wymuszenia na jakiegokolwiek osobie zmiany zeznań lub jakakolwiek inna ingerencja w proces dochodzenia,
 - d. Działania o charakterze handlowym, takie jak zerwanie umowy lub odmowa współpracy z przedsiębiorstwem.

Przykłady wiktylizacji obejmują:

- Odmowa szkoleń lub możliwości rozwoju kariery;
- zastraszanie i nękanie;
- odmowa udzielenia referencji;
- niesprawiedliwe zwolnienie;
- nieuzasadniony brak przedłużenia lub wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę tymczasową;
- Działania komercyjne, takie jak zrywanie umów lub odmowa współpracy z organizacją.

4.9 Co zrobić, jeśli uważam, że jestem represjonowany w wyniku zabrania głosu?

Jeśli zauważysz lub doświadczysz niesprawiedliwego traktowania lub prześladowania, zgłoś to za pośrednictwem usługi „Speak Up” lub kontaktuj się z członkiem zespołu ds. zgodności Grupy (Group Compliance) poprzez: groupcompliance@bauermedia.com.

4.10 Obawiam się o poufność - kto będzie zaangażowany w badanie mojego zgłoszenia?

Zgłoszenie zostanie ocenione przez Zespół ds. zgodności Grupy (Group Compliance). BMG ma obowiązek dbać o ochronę poufności wszystkich stron zaangażowanych w zgłoszenie, co obejmuje nie tylko Zgłaszającego, ale także świadków i każdą osobę, która może być przedmiotem zarzutu.

Takie informacje będą udostępniane wyłącznie w niezbędnym zakresie, upoważnionym osobom w BMG uprawnionym do obsługi zgłoszenia (np. specjalistom ds. HR lub prawnym) lub zewnętrznym doradcom i prawnikom, którzy również są zobowiązani do zachowania poufności informacji. Wszystkie osoby odpowiedzialne i zaangażowane w prowadzenie sprawy lub podejmowanie działań naprawczych będą działać niezależnie i bezstronnie oraz są zobowiązane do zachowania poufności wszystkich informacji.

4.11 Jaki jest czas prowadzenia dochodzenia?

Ramy czasowe badania podejrzeń zgłoszonych w ramach niniejszej Polityki mogą się różnić w zależności od charakteru i złożoności sprawy. BMG zobowiązuje się jednak do działania zgodnie z następującymi wytycznymi:

- Potwierdzenie odbioru w ciągu 7 dni;
- Upewnić się, że osoba zgłaszająca swoje podejrzania otrzymuje regularne aktualizacje (co najmniej jedną, a w miarę możliwości więcej).
- Dążenie do zakończenia dochodzenia, o ile to możliwe, w ciągu 3 miesięcy, w tym przekazanie informacji zwrotnej osobie zgłaszającej.

4.12 Czy zawsze będzie prowadzone dochodzenie?

Należy pamiętać, że nie wszystkie zgłoszone kwestie będą automatycznie prowadzić do formalnego dochodzenia. Dochodzenie zostanie podjęte, gdy będzie to uzasadnione i proporcjonalne ze względu na charakter i powagę zarzutów. Czasami podjęcie innych działań jest lepsze dla wszystkich zaangażowanych stron (np. udzielenie pisemnych wyjaśnień lub mediacja). Ponadto czasami nie ma wystarczających informacji do przeprowadzenia odpowiedniego dochodzenia i nie ma możliwości uzyskania dalszych informacji.

Jeśli zgłosisz swoje obawy przełożonemu lub osobie z działu ds. zasobów ludzkich/zgodności z przepisami, dokonają oni wstępnej oceny zgłoszenia zgodnie z wytycznymi dostarczonymi przez zespół ds. zgodności Grupy. W zależności od charakteru sprawy, zgłoszenie może zostać przekazane do zespołu ds. zasobów ludzkich (np. jeśli dotyczy warunków zatrudnienia) lub do zespołu ds. zgodności Grupy za pośrednictwem usługi „Speak Up” (w przypadku naruszeń Kodeksu postępowania).

4.13 Co zrobić, jeśli jestem obwinionym?

BMG przywiązuje dużą wagę do uczciwego postępowania ze Zgłaszającymi, jak również pracownikami lub dostawcami, których dotyczą zarzuty. W przypadku wszczęcia dochodzenia, z każdym, kto jest obwinionym, skontaktuje się wyznaczona osoba na odpowiednim etapie procesu. Ujawnione im informacje mogą wymagać ograniczenia, aby nie ujawniać tożsamości osoby zgłaszającej, która poprosiła o anonimowość.

W większości przypadków osoba obwiniona zostanie zaproszona do wzięcia udziału w spotkaniu wyjaśniającym dopiero po tym, jak będziemy w stanie ustalić wystarczające dowody, aby zapewnić skuteczną linię przesłuchania. Ogólnie rzecz biorąc, może to nastąpić pod koniec procesu dochodzenia.

Chociaż podejmowane są wszelkie wysiłki w celu zminimalizowania wpływu dochodzenia, BMG zdaje sobie sprawę, że osoby zaangażowane, dotknięte lub będące przedmiotem dochodzenia prawdopodobnie uznają ten proces za stresujący. Pracownicy mogą na każdym etapie szukać wsparcia w swoich lokalnych zespołach HR. **Dopóki zarzuty nie zostaną udowodnione, dana osoba jest uważana za niewinną.** Wszystkie zaangażowane strony, w tym oskarżony, mają prawo do zachowania poufności. W związku z tym wszyscy zaangażowani muszą zachować sprawę w poufności.

4.14 Wynik dochodzenia: Jak dużo możecie mi powiedzieć?

Poinformujemy Cię, czy zarzuty zostały uwzględnione, częściowo uwzględnione lub nieuwzględnione. Dołożymy starań, aby podzielić się zalecanymi działaniami, chyba że naruszyłoby to poufność innej osoby (np. osoby oskarżonej o popełnienie wykroczenia).

Należy pamiętać, że nie zawsze możemy podać szczegółowe informacje na temat wyniku dochodzenia ze względu na poufność, prywatność i prawa zaangażowanych stron. Wszystkie zaangażowane strony, w tym obwiniony, mają prawo do zachowania poufności. W związku z tym, jeśli uczestniczysz w dochodzeniu lub dowiesz się o nim, musisz zachować informacje w poufności.

4.15 Co zrobić, jeśli nie jestem zadowolony z wyniku dochodzenia?

BMG nie może zagwarantować, że wynik procesu zawsze będzie zgodny z oczekiwaniami, ale zapewniamy, że wszystkie sprawy będą rozpatrywane w sposób sprawiedliwy i właściwy. Jeśli jesteś niezadowolony z naszych działań, w tym ze sposobu rozpatrzenia Twojej sprawy, możesz złożyć odwołanie, wysyłając wiadomość e-mail do Chief Compliance Officer za pośrednictwem chiefcomplianceofficer@bauermedia.com.

W niektórych okolicznościach prawo uznaje za stosowne zgłoszenie swoich obaw organowi zewnętrznemu. Jeśli nie czujesz się komfortowo, zgłaszając swoje podejrzenia za pośrednictwem ścieżek wymienionych w sekcji **4.5 (Jak mogę się wypowiedzieć?)** lub jeśli te ścieżki zostały zastosowane, a nadal masz podejrzenia, możesz zgłosić je właściwemu organowi w swoim kraju zamieszkania (więcej informacji można znaleźć w sekcji zgodności w MyBauer).

Zdecydowanie zachęcamy jednak do zasięgnięcia porady Zespołu ds. zgodności Grupy przed zgłoszeniem wątpliwości komukolwiek z zewnątrz.

4.16 Co z ochroną danych po zakończeniu dochodzenia?

Raporty będą utrzymywane w poufności w dopuszczalnym zakresie - w tym w celu przechowywania dokumentacji, zgodnie z potrzebą przeprowadzenia odpowiedniego dochodzenia. Tworzenie i utrzymywanie dokładnych i kompletnych danych ma zasadnicze znaczenie dla naszej zdolności do zaspokajania naszych potrzeb biznesowych, a także wymogów prawnych i regulacyjnych. Przechowujemy dokumentację biznesową zgodnie z naszą polityką prywatności, przepisami prawa, w zakresie niezbędnym do celów biznesowych lub dłużej, jeśli wymagają tego przepisy podatkowe, umowy z przedstawicielstwem pracowników, przepisy prawa lub inne standardy wymagane do przeprowadzenia audytu, dochodzenia lub innych działań prawnych.

5. Szkolenie

5.1 Szkolenie e-learningowe dla wszystkich pracowników na temat Kodeksu Postępowania i niniejszej Polityki oraz oddzielny moduł szkoleniowy dla menedżerów na temat tego, jak

wspierać swoje zespoły w kwestiach związanych z Kodeksem Postępowania i niniejszą Polityką są dostępne za pośrednictwem sekcji Zgodność w intranecie MyBauer. Ważne jest, abyśmy wszyscy ukończyli to szkolenie w celu zwiększenia świadomości i zapewnienia zgodności z niniejszą Polityką oraz obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami w każdej jurysdykcji operacyjnej BMG.

6. Monitorowanie

6.1 Obowiązkiem zespołu ds. zgodności Grupy (Group Compliance) jest regularna ocena adekwatności procedur, systemów i kontroli wdrożonych w celu zapewnienia zgodności z niniejszą Polityką.

6.2 Każdy pracownik, niezależnie od stanowiska lub tytułu, który naruszy którekolwiek z postanowień niniejszej Polityki, może podlegać sankcjom dyscyplinarnym, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

7. Z kim należy się kontaktować w przypadku pytań i zgłaszania wątpliwości?

7.1 Pytania dotyczące wymogów niniejszej Polityki i obowiązków należy kierować do zespołu ds. zgodności Grupy za pośrednictwem policies@bauermedia.com.

7.2 Zgłaszanie wątpliwości dotyczących potencjalnego naruszenia niniejszej Polityki:

- w pierwszej kolejności należy porozmawiać ze swoim bezpośrednim przełożonym lub lokalnym Partnerem ds. zgodności
- Jeśli nie czujesz się na siłach, aby to zrobić, skorzystaj z usługi „Speak Up” dostępnej pod adresem:

<https://www.bauermedia.com/speakup>



8. Administrowanie niniejszą Polityką

8.1 BMG wyraźnie zastrzega sobie prawo do zmiany, modyfikacji lub usunięcia postanowień niniejszej Polityki bez powiadomienia.

8.2 Zespół ds. zgodności Grupy (Group Compliance) jest odpowiedzialny za administrowanie niniejszą Polityką. Wszyscy pracownicy są odpowiedzialni za zapoznanie się i przestrzeganie aktualnej wersji niniejszej Polityki. W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących administrowania Polityką prosimy o kontakt pod adresem policies@bauermedia.com.