

# Group “Speak Up” Verfahrensordnung



## **Table of Contents**

1. Purpose and Objectives of this Policy: What is this Policy for?.....	5
2. Scope: Who/what does this Policy apply to?.....	6
3. Definitions.....	7
4. Speaking Up.....	7
5. Training .....	12
6. Monitoring .....	12
7. Who to contact with questions and reporting concerns .....	12
8. Administration of this Policy .....	12

## Informationsvorlage zur Richtlinie

<b>Name/ Art der Richtlinie</b>	Group - „Speak Up“- Richtlinie
<b>Richtliniennummer</b>	Com 2
<b>Zusammenfassung der Richtlinie</b>	Die Bauer Media Gruppe hat sich dazu verpflichtet, die höchsten ethischen Grundsätze wie Respekt, Vertrauen, Fairness, Transparenz und Ehrlichkeit einzuhalten. Das Ziel dieser Richtlinie ist es, das Verfahren der Meldung, Untersuchung und Bearbeitung von Gesetzesverstößen und anderen Verfehlungen durch oder im Namen von Bauer sowie von Menschenrechts- und Umweltrisiken bei Bauer oder seinen Zulieferern zu erläutern.
<b>Zielpublikum</b>	Alle, die mit der Bauer Media Group in Kontakt stehen
<b>Verbindlich für</b>	Alle Mitarbeiter
<b>Vorstandssponsor</b>	Gerald Mai
<b>Inhaber der Richtlinie (Name und Funktion)</b>	Susan Voss
<b>Vorstandssponsor</b>	14.06.2023
<b>Version</b>	1.0
<b>Nächster geplanter Überprüfungsstermin</b>	14.06.2025
<b>Geschäftskontakt für Fragen</b>	<a href="mailto:groupcompliance@bauermedia.com">groupcompliance@bauermedia.com</a>

## Genehmigungen

Rolle/ Funktion	Name/Titel	Unterzeichnet	Datum
<b>Exec Board Sponsor</b>	Gerald Mai		10.5.2023
<b>Key Stakeholders:</b>	Sarah Barnes/Simone Thomas (HR) Fabian Bargman (HR Legal)		
<b>Group Compliance</b>	Susan Voss Melanie Doerholt Bartosz Kurzawa Tina Sany-Davies		

Version	Überarbeitungsdatum	Zusammenfassung der Änderung
0.1	04/2023	
1.0	05/2023	Auf FINAL setzen

## Group “Speak Up” Richtlinie

### 1. Zweck und Ziel der Richtlinie: Wofür ist diese Richtlinie gedacht?

- 1.1 Die Bauer Media Group hat sich verpflichtet, bei der Führung Ihrer Geschäfte höchste ethische Standards wie Respekt, Vertrauen, Fairness, Transparenz und Ehrlichkeit einzuhalten. Sie ist sich bewusst, dass alle Menschen, die für oder mit ihr arbeiten, eine wichtige Rolle bei der Erreichung dieser Ziele spielen. Um diese Verpflichtung zu unterstützen, hat die BAUER MEDIA GROUP einen konzernweiten Verhaltenskodex (Code of Conduct) für Mitarbeiter und entsprechende Richtlinien sowie ein konzernweites Meldesystem namens „Speak Up“ eingeführt.
- 1.2 Wir fordern alle unsere Mitarbeiter und Dritte auf, mutmaßliches Fehlverhalten wie Verstöße gegen den Code of Conduct für Mitarbeiter, Gesetzesverstöße, Menschenrechts- und Umweltverstöße, redaktionelles Fehlverhalten, Missbrauch oder Ausbeutung, Bestechung oder Korruption, Beihilfe zur Steuerhinterziehung, Verstöße gegen Anforderungen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Betrug oder andere kriminelle Handlungen, Justizirrtümer oder andere Verhaltensweisen, die sich negativ auf andere auswirken, anzusprechen und zu melden. Wir fördern eine offene Kultur, und diese Richtlinie soll jeden ermutigen, der begründete Bedenken hat, diese zu melden.
- 1.3 Wenn Sie ein Bauer-Mitarbeiter sind, empfehlen wir Ihnen, diese Bedenken in erster Instanz über Ihren Vorgesetzten oder Ihren lokalen HR- oder Compliance-Partner vorzubringen. Wir ermutigen Sie, wenn immer möglich; einen dieser Wege zu beschreiten: Wenn Sie sich dabei nicht wohlfühlen, wenn ein auf anderem Wege vorgebrachtes Anliegen ungelöst bleibt, oder wenn Sie nicht zu unseren Mitarbeitern gehören, sondern ein außenstehender Dritter sind, dann nutzen Sie bitte Hinweisgebersystem „Speak Up“, das Sie unter:

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



- 1.4 Der Zweck dieser Richtlinie ist es, das Verfahren der Meldung, Untersuchung und Bearbeitung von Gesetzesverstößen und anderen Verfehlungen durch oder im Namen von Bauer sowie von Menschenrechts- und Umweltrisiken bei Bauer oder seinen Zulieferern zu erläutern. In den meisten Fällen sollte es nicht nötig sein externe Stellen zu benachrichtigen. Nach dem Gesetz können Sie unter bestimmten Umständen Ihren begründeten Verdacht auf rechtswidriges Verhalten der externen Meldestelle bei dem Bundesamt für Justiz und weiteren fachlich verantwortlichen Behörden melden, aber wir empfehlen Ihnen dringend, Ihre Bedenken intern über einen der verfügbaren Kanäle vorzubringen. Wenn Sie sich mit einem Anliegen an eine externe Partei wenden, kann dies schwerwiegende Folgen für die Bauer Media Group und für die betroffenen Personen haben. Wir empfehlen Ihnen dringend, sich beraten zu lassen, bevor Sie ein Problem an eine externe Stelle melden.
- 1.5 **Die Bauer Media Group versichert, die in dieser Richtlinie beschriebenen Verfahren** einzuhalten, unabhängig davon, auf welchem Weg Sie Ihr Anliegen vorbringen, und ob Sie ein Mitarbeiter oder anderer Dritter sind.

Die "Speak Up"-Richtlinie soll dazu dienen:

- Potentielle Hinweisgeber zu ermutigen, begründete Verdachtsfälle auf Verstöße selbstbewusst zu äußern.
- Über die verfügbaren Kanäle zu informieren, die für Hinweise auf Verdachtsfälle verwendet werden können.
- Potentiellen Hinweisgebern zu versichern, dass sie vor Nachteilen und Stigmatisierung geschützt sind, wenn sie eine Meldung gemacht haben.

## 2. Anwendungsbereich: Für wen/was gilt diese Richtlinie?

- 2.1 Die Speak-Up-Richtlinie (diese "Richtlinie") gilt für alle festangestellten Mitarbeiter (auch ehemalige Mitarbeiter) Bewerber, externe Dienstleister, Lieferanten, Interessenvertreter oder jeden Dritten, der nach nationalem Recht berechtigt ist, eine Meldung zu machen und deckt alle Geschäftsbeziehungen und Transaktionen der BAUER MEDIA GROUP in allen Ländern ab, in denen wir Geschäfte tätigen. Die Einhaltung dieser Richtlinie ist für alle BAUER MEDIA GROUP- Gruppengesellschaften verbindlich
- 2.2 Darüber hinaus erwartet die BAUER MEDIA GROUP von ihren Geschäftspartnern und Bevollmächtigten, dass sie sich in ethischer Weise und im Einklang mit den hier dargelegten Standards verhalten. Wenn die örtlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften über die Anforderungen dieser Richtlinie hinausgehen, sind die restriktiveren örtlichen Vorschriften anzuwenden.

### Beispiele für Meldungen, die gemacht werden können:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Betrug</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Unsachgemäße Verwendung von</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Menschenrechtliche Risiken<sup>1</sup></b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Insiderhandel</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Verstöße in Bezug auf Diskriminierung oder Belästigung</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Offenlegung vertraulicher Informationen unter den Bedingungen des einschlägigen Gesetzes über Geschäftsgeheimnisse</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Verstöße gegen Wettbewerbsgesetze und -vorschriften</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Verstöße gegen eine unserer (anderen) Richtlinien</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Geldwäsche oder Verstöße gegen Sanktionslisten</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interessenskonflikte</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Unzureichende oder inkorrekte Führung von Geschäftsbüchern</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Repressalien gegen Personen, die nach bestem Wissen Verdachtsfälle melden</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bestechung</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Vereinbarungen, die darauf abzielen, einen Steuervorteil auf missbräuchliche Weise zu erlangen.</b></li> </ul>

## 3. Begriffsbestimmung

### 3.1 Für die Zwecke dieser Richtlinie:

**Hinweisgeber**“ bezeichnet eine Person, die einen mutmaßlichen Verstoß oder einen begründeten Verdacht auf Fehlverhalten oder rechtswidrige Handlungen von oder im Namen der BAUER MEDIA GROUP oder Menschenrechts- und Umweltrisiken bei der Bauer Media Group oder seinen Zulieferern melden möchte. Bei dem Hinweisgeber kann es sich um einen festangestellten Mitarbeiter (auch ehemalige Mitarbeiter) Bewerber, externe Dienstleister, Lieferanten, Interessenvertreter oder jeden Dritten handeln, der nach nationalem Recht berechtigt ist, eine Meldung zu machen

„**Speak Up**“ (wrtl. „**Erhebe deine Stimme**“) bedeutet die Offenlegung von Informationen durch eine Person, die den begründeten Verdacht auf ein Fehlverhalten oder eine rechtswidrige Handlung hat. Dies können u.a. sein, Verstöße gegen den BAUER MEDIA GROUP-Code of Conduct, Gesetzesverstöße, Menschenrechts- und Umweltverstöße, redaktionelles Fehlverhalten, Missbrauch oder Ausbeutung, Bestechung und Korruption, Beihilfe zur Steuerhinterziehung, Verstöße gegen Vorschriften zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Betrug oder andere kriminelle Aktivitäten, Justizirrtümer oder andere Verhaltensweisen, die sich negativ auf andere auswirken.

## 4. Hinweise geben “Speaking Up”

### 4.1 Unsere Verantwortung

Es liegt in der Verantwortung aller Führungskräfte und Mitarbeiter der BAUER MEDIA GROUP, diese Richtlinie einzuhalten und Verstöße oder vermutete Verstöße gegen den Code of Conduct für Mitarbeiter, das Gesetz oder Bauer-Richtlinien gemäß dieser

<sup>1</sup> Zu den Risiken im Bereich der Menschenrechte gehören insbesondere: die Verletzung des Verbots der Kinderarbeit, die Verletzung des Verbots der Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei, die Missachtung des Arbeitsschutzes und der arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, die Missachtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen, die Verletzung des Verbots der Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz, die Verletzung des Verbots der Vorenthaltung eines gerechten Lohns, die Zerstörung natürlicher Lebensgrundlagen durch Umweltverschmutzung, die rechtswidrige Verletzung von Landrechten, die Verletzung des Verbots der Einstellung oder des Einsatzes privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, was aufgrund mangelnder Anleitung oder Kontrolle zu negativen Auswirkungen führen kann

Richtlinie zu melden. Führungskräfte tragen eine noch größere Verantwortung als Ihre Mitarbeiter. Sie müssen mit Integrität führen und die Umsetzung des Code of Conduct für Mitarbeiter unterstützen. Sie sind oft die erste Anlaufstelle für Mitarbeiter, die einen begründeten Verdacht auf Verstöße haben. Eine Führungskraft kann zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie es versäumt, ein Problem zu melden oder Maßnahmen zu ergreifen, um es zu beheben.

#### 4.2 **Wann sollte ich mich zu Wort melden?**

Wenn Sie einen begründeten Verdacht auf einen Verstoß oder ein Fehlverhalten haben, sollten Sie überlegen, wie Sie Ihr Anliegen auf sichere und wirksame Weise vorbringen können.

Wenn Sie einen bekannten oder vermuteten Verstoß melden, können Sie sicher sein, dass die BAUER MEDIA GROUP Maßnahmen ergreifen wird, um sicherzustellen, dass Sie bei Ihrer Arbeit für oder mit der BAUER MEDIA GROUP keinerlei Nachteile erleiden. Von potentiellen Hinweisgebern wird erwartet, dass sie die Richtlinie verantwortungsbewusst und in gutem Glauben anwenden. Ein Melder wird keine nachteiligen Konsequenzen erleiden, wenn das Anliegen in gutem Glauben gemeldet wurden, d.h. Es sollte eine ehrliche und vernünftige Grundlage für die Annahme geben, dass die gemeldeten Anschuldigungen wahr sind.

Falls Sie ein Arbeitnehmer sind, beachten Sie bitte, dass Sie Hinweise in Bezug auf Ihre persönlichen Umstände oder Ihrer Beschäftigungsbedingungen normalerweise mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem örtlichen HR-Ansprechpartner besprechen sollten und dies nicht über dieses Hinweisgebersystem tun sollten:

#### 4.3 **Wer sollte sich zu Wort melden?**

Jede Person, die einen begründeten Verdacht auf Fehlverhalten oder ungesetzliche Handlungen von oder im Namen der BAUER MEDIA GROUP oder Ihren direkten und indirekten Lieferanten melden möchte. Bei dem Hinweisgeber kann es sich um einen festangestellten Mitarbeiter (auch ehemalige Mitarbeiter) Bewerber, externe Dienstleister, Lieferanten, Interessenvertreter oder jeden Dritten handeln, der nach nationalem Recht berechtigt ist, eine Meldung zu machen.

#### 4.4 **Worüber sollte ich mich zu Wort melden?**

Die BAUER MEDIA GROUP ermutigt dazu, mutmaßliche Verstöße oder begründete Verdachtsmomente bezüglich möglicher Verstöße gegen unseren Code of Conduct für Mitarbeiter, unseren Code of Conduct für Lieferanten, unsere internen Richtlinien oder jegliches Fehlverhalten, wie z. B. ungesetzliche Handlungen im Zusammenhang mit oder durch die BAUER MEDIA GROUP, zu melden:

#### 4.5 **Wie sollte ich mich zu Wort melden?**

Sie können sich auf verschiedene Art und Weise zu Wort melden, Feedback geben bzw. Ihre Fragen stellen. Bei vielen Angelegenheiten kann es ein guter erster Schritt sein, direkt mit der betroffenen Person zu sprechen. Wir sind uns jedoch bewusst, dass dies nicht immer leicht zu bewerkstelligen ist.

**Sollte dies nicht möglich sein oder sollten Sie sich dabei nicht wohl fühlen, bitten wir Sie, dies zu tun:**

Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder den Vorgesetzten Ihres Vorgesetzten oder an Ihren lokalen Personal- oder Compliance-Partner. Diese nehmen dann eine erste Prüfung des Anliegens vor und schalten gegebenenfalls das richtige Team ein, um weitere Untersuchungen anzustellen - immer mit dem Ziel, eine Lösung zu finden und die Vertraulichkeit zu wahren.

**Sollte dies nicht möglich sein oder sollten Sie sich dabei nicht wohl fühlen, bitten wir Sie, dies zu tun:**

Melden Sie sich über das Hinweisgebersystem „Speak Up“ unter:

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

Das Hinweisgebersystem „Speak Up“ wird von einem unabhängigen Dienstleister - People Intouch BV – technisch auf Weisung der BAUER MEDIA GROUP betrieben und steht 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche und 365 Tage im Jahr zur Verfügung, so dass Sie jederzeit darauf zugreifen und über das System in Ihrer Muttersprache kommunizieren können.

#### 4.6 Kann ich meine Meinung anonym äußern?

Wir ermutigen sie, bei der Meldung Ihren Namen zu nennen, aber wenn Sie es für notwendig halten, können Sie sich dafür entscheiden, anonym zu bleiben. Bitte beachten Sie, dass die Meldung über das Hinweisgebersystem „Speak Up“ -der einzige Weg ist, der bei Bedarf Anonymität gewährleistet. Sie können Ihr Anliegen auch anonym vorbringen über <https://www.bauermedia.com/speakup>.

Es werden alle Anstrengungen unternommen, um Meldungen gründlich zu prüfen und zu untersuchen, doch kann es in der Praxis schwieriger sein, Meldungen aus anonymen Quellen weiterzuverfolgen. Wenn Sie sich für eine anonyme Meldung entscheiden und keine Kontaktdaten angeben, empfehlen wir Ihnen dringend, bei der Meldung so viele Informationen wie möglich anzugeben, damit die BAUER MEDIA GROUP der Meldung im Rahmen einer Untersuchung nachgehen kann. Bitte beachten Sie, dass es insbesondere mit einem lückenhaften Sachverhalt nicht immer möglich ist, Anschuldigungen vollständig zu untersuchen und zu einem Ergebnis zu gelangen.

#### 4.7 Welche Art von Informationen muss ich zur Verfügung stellen?

Wenn Sie eine Meldung machen (persönlich, schriftlich, online oder telefonisch), geben Sie uns bitte so viele detaillierte Informationen wie möglich, damit wir Ihr Anliegen beurteilen und untersuchen können, z. B.: Hintergrund, Vorgeschichte und Grund des Anliegens, Namen, Daten, Orte und andere relevante Informationen. Bitte fügen Sie auch alle Dokumente oder sonstigen Belege bei, die Ihren Bericht stützen könnten. Untersuchen Sie die Angelegenheit niemals selbst und suchen Sie nicht nach Beweisen, um einen schlüssigen Fall aufzubauen.

#### 4.8 **Werde ich geschützt, wenn ich mich zu Wort melde?**

Die BAUER MEDIA GROUP versichert Ihnen, dass das Executive Board der BAUER MEDIA GROUP sich den Grundsätzen dieser Richtlinie verpflichtet fühlt. Sie können sicher sein, dass die BAUER MEDIA GROUP alle notwendigen Schritte unternimmt, um sicherzustellen, dass Sie bei Ihrer Arbeit bei oder mit BAUER MEDIA GROUP keine unfaire Behandlung, Nachteile oder Schikanieerung erleiden, wenn Sie in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie einen Hinweis geben. Zu diesem Zweck:

- I. verpflichtet sich die BAUER MEDIA GROUP, praktische Maßnahmen zu ergreifen, um die Identität des Melders zu schützen, die Identität nicht ohne seine Zustimmung preiszugeben, es sei denn, sie ist gesetzlich dazu verpflichtet, und Versuche, den Melder zu identifizieren, zu unterbinden;
- II. Die BAUER MEDIA GROUP duldet keine Schikanieerung von Personen, die ein ehrliches Anliegen vorbringen, oder andere Versuche, einen „Speak Up“-Prozess zu behindern, wie z. B.:
  - a. Der Versuch, den Melder zu identifizieren und/oder seine Identität innerhalb oder außerhalb der BAUER MEDIA GROUP gegen seinen Willen bekannt zu machen.
  - b. Direkte oder indirekte Bedrohung, Einschüchterung oder Druckausübung gegenüber dem Melder oder einem an der Untersuchung beteiligten Zeugen oder gegenüber Personen, die an der Verwaltung und Durchführung einer Untersuchung beteiligt sind
  - c. Der Versuch, eine Person in irgendeiner Weise zu überzeugen oder zu zwingen, ihre Aussage zu ändern, oder jede andere Einmischung in ein Untersuchungsverfahren.
  - d. Kommerzielle Maßnahmen wie die Kündigung von Verträgen oder die Weigerung, mit einem Unternehmen Geschäfte zu machen. Weitere Beispiele für Schikanieerung oder Behinderung des Prozesses sind:
    - Verweigerung von Ausbildungs- oder Karriereentwicklungsmöglichkeiten;
    - Mobbing und Belästigung;
    - Vorenthaltung einer Referenz;
    - Ungerechtfertigte Entlassung;
    - Ungerechtfertigte Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines Zeitarbeitsvertrags;
    - Maßnahmen gegenüber Geschäftspartnern wie die Kündigung von Verträgen oder die Weigerung, mit einer Organisation Geschäfte zu machen.

#### 4.9 **Was kann ich tun, wenn ich der Meinung bin, dass ich aufgrund einer Meldung schikaniert wurde?**

Wenn Sie irgendeine Form von Nachteilen, wie z. B. unfaire Behandlung oder Schikanieerung, bemerken oder erleben, melden Sie dies bitte über das Hinweisgebersystem „Speak Up“ oder indem Sie sich an ein Mitglied des Group Compliance Teams wenden: [groupcompliance@bauermedia.com](mailto:groupcompliance@bauermedia.com).

#### 4.10 **Ich mache mir Sorgen um die Vertraulichkeit - wer wird an der Untersuchung meiner Meldung beteiligt sein?**

Ihre Meldung wird vom Compliance-Team der Gruppe geprüft. Die BAUER MEDIA GROUP schützt die Identität aller Parteien, die an einer Meldung beteiligt sind, und dies schließt nicht nur den Melder, sondern auch Zeugen und alle Personen ein, die Gegenstand einer Anschuldigung sein könnten.

Solche Informationen werden nur auf einer „need to know“<sup>2</sup> Basis an befugte Personen innerhalb der BAUER MEDIA GROUP weitergegeben, die zur Bearbeitung des Hinweises befugt sind (z. B. die Personalabteilung oder andere Rechts- Finanz oder Fachexperten), oder an externe Berater und Rechtsbeistände, die ebenfalls zur vertraulichen Behandlung der Informationen verpflichtet sind. Alle, die für die Bearbeitung von Fällen oder die Durchführung von Folgemaßnahmen verantwortlich und daran beteiligt sind, handeln unabhängig und unvoreingenommen und sind verpflichtet, alle Informationen vertraulich zu behandeln.

In bestimmten Fällen kann es auch erforderlich sein, dass wir die Informationen über die Meldung an die zuständigen Behörden weitergeben. Wenn es rechtlich zulässig und unter den gegebenen Umständen durchführbar ist, wird der Melder über diese Absicht informiert.

#### 4.11 **Wie sieht der zeitliche Ablauf des Untersuchungsverfahrens aus?**

Der Zeitrahmen für die Untersuchung von Verdachtsfällen, die über das Hinweisgebersystem Speak Up gemeldet werden, kann je nach Art und Komplexität des Falles variieren. Die BAUER MEDIA GROUP verpflichtet sich jedoch, sich an die folgenden Leitlinien zu halten:

- Sie bestätigt den Erhalt innerhalb von 7 Tagen;
- Sie stellt sicher, dass die Person, die den Verdacht geäußert hat, regelmäßig auf dem Laufenden gehalten wird (mindestens einmal, wenn möglich öfter)
- Sie strebt, wenn möglich, einen Abschluss der Untersuchungen innerhalb eines Zeitrahmens von 3 Monaten an, einschließlich einer Rückmeldung an den Hinweisgeber.

Bitte beachten Sie, dass Ihnen zur Sachverhaltsaufklärung oder im Rahmen der Untersuchung Fragen gestellt werden können und Sie möglicherweise zu einem Gespräch eingeladen werden, um Ihre Anliegen zu besprechen. Der Untersuchungsansatz, einschließlich des Zeitplans, muss flexibel sein, damit die Untersuchungen so durchgeführt werden können, dass Beweise am besten erhalten bleiben und das Risiko, die Integrität der Untersuchungen zu untergraben, minimiert wird.

#### 4.12 **Wird es immer eine Untersuchung geben?**

Bitte beachten Sie, dass nicht alle Hinweise automatisch zu einer förmlichen Untersuchung führen. Eine Untersuchung wird durchgeführt, wenn dies aufgrund der Art und Schwere der Vorwürfe angemessen und verhältnismäßig ist. Manchmal ist ein anderes Vorgehen für alle Beteiligten besser (z. B. eine schriftliche Klärung oder

---

<sup>2</sup> Personen, die zur Durchführung Ihrer Aufgabe über diese Kenntnisse verfügen müssen

eine Mediation). Außerdem reichen die Informationen manchmal nicht aus, um eine angemessene Untersuchung durchzuführen, und es gibt keine Möglichkeit, weitere Informationen zu beschaffen.

Wenn Sie Ihr Anliegen einem Vorgesetzten, Ihrem HR-Ansprechpartner oder Compliance-Partner vortragen, wird dieser eine erste Bewertung der Meldung gemäß den Richtlinien des Group Compliance Teams vornehmen. Je nach Art des Problems kann die Meldung an die HR-Abteilung (z. B. wenn sich das Problem auf Ihre Beschäftigungsbedingungen bezieht) oder an das Group Compliance Team über das Hinweisgebersystem „Speak Up“ (bei Verstößen gegen den Code of Conduct) weitergeleitet werden.

#### 4.13 Was muss ich tun, wenn ich angeschuldigt bin?

Die BAUER MEDIA GROUP legt großen Wert auf Fairness im Umgang mit Hinweisgebern sowie mit Mitarbeitern oder Lieferanten, die von Vorwürfen betroffen sind. Wird eine Untersuchung eingeleitet, so werden alle Personen, gegen die ein Vorwurf erhoben wird, von dem mit der Untersuchung Beauftragten in einem geeigneten Stadium des Verfahrens kontaktiert. Die an sie weitergegebenen Informationen müssen möglicherweise eingeschränkt werden, um die Identität eines Melders, der um Anonymität gebeten hat, nicht preiszugeben.

In den meisten Fällen wird eine beschuldigte Person erst dann zu einem Treffen zu einer Sachverhaltsuntersuchung eingeladen, wenn der mit der Untersuchung Beauftragte genügend Beweise für eine effektive Befragung vorlegen kann. Im Allgemeinen wird dies wahrscheinlich gegen Ende des Untersuchungsverfahrens der Fall sein.

Obwohl alle Anstrengungen unternommen werden, um die Auswirkungen einer Untersuchung so gering wie möglich zu halten, ist sich die BAUER MEDIA GROUP darüber im Klaren, dass diejenigen, die an einer Untersuchung beteiligt oder von ihr betroffen sind, den Prozess wahrscheinlich als belastend empfinden werden. Die Mitarbeiter können sich jederzeit an ihre lokalen HR-Ansprechpartner wenden. Solange eine Anschuldigung nicht bewiesen ist, gilt die betreffende Person als unschuldig. Alle Beteiligten, auch der Beschuldigte, haben Anspruch auf Vertraulichkeit. Daher werden alle Beteiligten die Angelegenheit vertraulich behandeln.

#### 4.14 Ergebnis der Untersuchung: Wie viel können Sie mir sagen?

Wir teilen Ihnen mit, ob die Vorwürfe bestätigt, teilweise bestätigt oder nicht bestätigt wurden. Wir werden uns bemühen, die empfohlenen Maßnahmen mitzuteilen, es sei denn, dies würde die Vertraulichkeit einer anderen Person verletzen (z. B. einer Person, die eines Fehlverhaltens beschuldigt wird).

Bitte beachten Sie, dass wir Ihnen aus Gründen der Vertraulichkeit, des Schutzes der Privatsphäre und der gesetzlichen Rechte der beteiligten Parteien nicht immer Einzelheiten über das Ergebnis der Untersuchung mitteilen können.

Alle Beteiligten, auch der Beschuldigte, haben Anspruch auf Vertraulichkeit. Wenn Sie also an einer Untersuchung teilnehmen oder davon erfahren, müssen Sie die Angelegenheit vertraulich behandeln.

#### 4.15 Was kann ich tun, wenn ich mit dem Ergebnis der Untersuchung nicht zufrieden bin?

Die BAUER MEDIA GROUP kann nicht garantieren, dass das Meldeverfahren immer so ausgeht, wie Sie es sich wünschen, aber Sie können sicher sein, dass alle Hinweise sachgerecht und ordnungsgemäß behandelt werden. Wenn Sie mit unserer Antwort, einschließlich der Art und Weise, wie Ihr Anliegen behandelt wurde, unzufrieden sind, können Sie Einspruch erheben, indem Sie eine EMail an den Chief Compliance Officer senden unter [chiefcomplianceofficer@bauermedia.com](mailto:chiefcomplianceofficer@bauermedia.com).

Unter bestimmten Umständen kann es laut Gesetz angebracht sein, dass Sie Ihren Verdacht einer externen Stelle melden. Wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, Ihren Verdacht auf den in Abschnitt 4.5 (Wie melde ich mich?) genannten Wegen zu äußern, oder wenn diese Wege bereits beschritten wurden und Sie immer noch einen Verdacht haben, können Sie ihn der zuständigen Behörde in Ihrem Wohnsitzland melden (weitere Informationen finden Sie im Abschnitt über das Hinweisgebersystem in MyBauer).

Wir empfehlen Ihnen jedoch dringend, sich an das Group Compliance Team zu wenden, bevor Sie ein Problem an eine externe Stelle melden.

#### 4.16 Wie sieht es mit dem Datenschutz nach Abschluss einer Untersuchung aus?

Die Meldungen werden vertraulich behandelt. Unterlagen, die aufgrund gesetzlicher Anforderungen aufbewahrt werden müssen, werden angemessen geschützt. Die Führung korrekter und vollständiger Verfahrensdokumentationen ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass wir unsere geschäftlichen Anforderungen sowie die gesetzlichen und behördlichen Vorschriften erfüllen können. Wir bewahren Verfahrensdokumentationen in Übereinstimmung mit unserer Datenschutzrichtlinie und den einschlägigen Gesetzen auf, soweit dies für Geschäftszwecke erforderlich ist, oder länger, wenn dies aufgrund von Steuer-, Betriebsratsvereinbarungen, behördlichen oder anderen Standards für eine Prüfung, Untersuchung oder andere rechtliche Schritte erforderlich ist.

## 5. Schulung

E-Learning-Schulungen für alle Mitarbeiter zum Code of Conduct und zu der „Speak Up“ Richtlinie sowie ein separates Schulungsmodul für Manager, das ihnen zeigt, wie sie ihre Teams bei Fragen zum Code of Conduct und zu der „Speak Up“ Richtlinie unterstützen können, sind über den Compliance-Bereich von MyBauer verfügbar. Es ist wichtig, dass wir alle diese Schulung absolvieren, um das Bewusstsein zu schärfen und die Einhaltung dieser Richtlinie sowie der geltenden Gesetze und Vorschriften in den einzelnen Ländern, in denen die BAUER MEDIA GROUP tätig ist, sicherzustellen.

## 6. Überwachung

- 6.1 Es liegt in der Verantwortung von Group Compliance, regelmäßig die Angemessenheit der Verfahren, Systeme und Kontrollen zu bewerten, die zur Umsetzung dieser Richtlinie eingeführt wurden.
- 6.2 Jeder Mitarbeiter, unabhängig von der Position oder dem Titel, der gegen eine Bestimmung dieser Richtlinie verstößt, kann disziplinarisch belangt werden, bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

## 7. Ansprechpartner bei Fragen und Problemen

- 7.1 Fragen zu den Anforderungen dieser Richtlinie und zu Ihren Verpflichtungen richten Sie bitte an das Group Compliance Team unter [policies@bauermedia.com](mailto:policies@bauermedia.com).
- 7.2 Meldung von möglichen Verstößen gegen diese Richtlinie: Wenden Sie sich in erster Linie an Ihren Vorgesetzten oder an Ihren lokalen Personal- oder Compliance-Partner. Wenn Sie sich dazu nicht in der Lage fühlen, nutzen Sie bitte das Hinweisgebersystem „Speak Up“, das Sie unter folgender Adresse finden:

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



## 8. Verwaltung dieser Richtlinie

- 8.1 Die BAUER MEDIA GROUP behält sich ausdrücklich das Recht vor, die Bestimmungen dieser Richtlinie ohne vorherige Ankündigung zu ändern, zu ändern oder aufzuheben.
- 8.2 Für die Verwaltung dieser Richtlinie ist das Group Compliance-Team zuständig. Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, die jeweils aktuelle Fassung dieser Richtlinie zu konsultieren und zu befolgen. Wenn Sie Fragen zur Verwaltung der Police haben, wenden Sie sich bitte an [policies@bauermedia.com](mailto:policies@bauermedia.com).