

Comment signaler les
problèmes de conformité et
comment les alertes sont
traitées

Guide Speakup

Fremantle

Fremantle

Sommaire

1. Pourquoi est-il important de dénoncer les infractions potentielles en matière de conformité ? (Page 3)
2. Qu'est-ce qu'une infraction à la conformité ? (Page 3)
3. Comment puis-je faire part de mes préoccupations en matière de conformité ? (Page 4)
4. Comment mon message est-il traité ? Qui en aura connaissance ? (Page 5)
5. Que se passe-t-il une fois que j'ai envoyé mon alerte ? (Page 6)
6. Quels sont mes droits en tant que lanceur d'alerte ? (Page 8)
7. Quels sont mes droits si je suis la personne impliquée ? (Page 9)
8. Que se passe-t-il en cas d'alerte infondée ou délibérément fausse ? (Page 9)
9. Coordonnées (Page 10)

Fremantle

1. Pourquoi est-il important de dénoncer les infractions potentielles en matière de conformité ?

- Chez Fremantle, nous apprécions la liberté d'entreprendre et comptons sur nos collaborateurs pour qu'ils en fassent usage de manière responsable. Aborder ouvertement les éventuels problèmes est encouragé. Cela aide à prévenir, détecter et corriger les fautes commises. Il incombe à tous les dirigeants d'être ouverts aux discussions sur les pratiques de l'entreprise, l'environnement de travail, leur propre comportement et celui des autres collaborateurs.
- Un esprit critique et imaginatif est encouragé dans la mesure où nous cherchons à favoriser un environnement professionnel dans lequel les collaborateurs peuvent contacter leur supérieur/leurs cadres dirigeants en toute confiance pour les aviser d'un problème ou exprimer une critique.
- Les dirigeants doivent encourager les discussions ouvertes et doivent aborder tous les problèmes de manière équitable et impartiale.

2. Qu'est-ce qu'une infraction à la conformité ?

Fremantle encourage les collaborateurs et les autres personnes à faire part de leurs alertes concernant des infractions potentielles à la conformité. Les infractions aux règles de conformité incluent des actes commis intentionnellement ou par négligence qui enfreignent la loi, les règlements ou les politiques internes. Il peut s'agir par exemple des cas suivants :

- Actes frauduleux (notamment corruption, fraude, détournement de fonds, vol, appropriation illicite) ;
- Infractions à la législation en matière de lutte antitrust/commerce extérieur ;
- Infractions aux droits de l'homme, harcèlement sexuel ou infraction aux lois anti-discrimination ;
- Infractions aux règlements sur l'environnement ;
- Manquements aux exigences de confidentialité ;
- Infractions entraînant un préjudice économique pour la société du groupe ;
- Infractions portant atteinte à la réputation d'une entreprise du groupe ;
- Actes provoquant la perte de contrats existants/l'exclusion de futurs contrats ;
- Comportement entraînant l'intervention d'instances de réglementation ou d'application des lois ;
- Infractions aux obligations impliquant des membres d'organes dirigeants ou de cadres (infractions à l'obligation de surveillance) ;
- Infractions nécessitant une modification comptable des livres et registres ; et

Fremantle

- Contrôles internes inefficaces entraînant des infractions à la loi ou aux directives internes.

Obligation de signalement pour les infractions graves

Les cadres et les collaborateurs qui, en raison de leur poste ou de leur position dans l'organisation, assument une responsabilité particulière dans le maintien de la conformité sont tenus de signaler immédiatement des éléments concrets ou des suspicions concernant une infraction significative de conformité à un service compétent de Fremantle Media Group Ltd, en particulier au service des ressources humaines (RH).

3. Comment puis-je faire part de mes préoccupations en matière de conformité ?

- En premier lieu, envisagez de soumettre les problèmes au niveau local avec les RH (voir la section Coordonnées pour trouver votre représentant local).
- Si vous n'osez pas aborder vos problèmes au niveau local ou si cela s'est avéré inefficace, vous pouvez alors utiliser le système SpeakUp de Fremantle pour soumettre des alertes de manière confidentielle et anonyme.
- Sur demande, une conversation en personne avec un professionnel de la conformité du service RH de Fremantle ou de votre société locale est également possible.
- Si un problème en matière de conformité implique directement les RH et ne peut pas être soumis par le biais des canaux d'alerte standard, l'affaire doit être remontée à un membre du Comité de direction (CODIR), tel que le CEO, COO, CFO et CGC.
- Si les canaux mentionnés ci-dessus ne parviennent pas à donner un résultat satisfaisant, ou un collaborateur ne souhaite pas soumettre ses problèmes en interne, il est possible d'obtenir une aide confidentielle en contactant un ombudsman (médiateur) externe.
- Si des collaborateurs n'osent pas soumettre leurs problèmes de conformité à l'un des interlocuteurs de Fremantle, un canal d'alerte externe compétent peut offrir aux collaborateurs un moyen complètement indépendant de soumettre des alertes en matière de conformité.

Le système d'alerte en ligne (système SpeakUp)

Le système SpeakUp de Fremantle est disponible dans plusieurs langues et il est accessible sur Internet ou par téléphone. Il permet d'entretenir un dialogue confidentiel, crypté et sécurisé, si besoin anonyme, avec le service RH de Fremantle.

Vous pouvez accéder à ce système sur Fremantle.com/speakup.

Ombudsmans (médiateurs)

Fremantle

Vous pouvez également contacter un ombudsman externe mandaté par Fremantle. L'ombudsman garantit la stricte confidentialité de la communication qu'il entretient avec la personne sollicitant son assistance, et il ne divulgue aucun contenu de la communication ni ne révèle l'identité de cette personne au service RH de Fremantle qu'avec son consentement exprès.

Ombudsman pour l'Europe, l'Afrique, l'Asie et l'Australie (situé en Allemagne) Téléphone : +49 (0) 32-211 11 23 39 | Numéro gratuit (depuis l'Allemagne uniquement) : 0800-664-7879

ombuds@discussconcerns.com

Ombudsman pour l'Amérique du Nord et l'Amérique du Sud (situé aux États-Unis) Téléphone : +1 646-981-0753 | Numéro gratuit (depuis les États-Unis uniquement) : 877-278-0303

ombuds2@discussconcerns.com

Canaux d'alerte externes

Si les personnes ne souhaitent toujours pas confier leurs problèmes de conformité à l'un des interlocuteurs de Fremantle, elles peuvent se tourner vers les organes d'alerte externes compétents. Des canaux d'alerte externes sont de plus en plus souvent mis en place, en particulier pour les États membres de l'Union européenne.

Vous trouverez [ici](#) un aperçu des canaux d'alerte externes existants, qui sera constamment mis à jour.

Informations minimales requises

Afin de permettre un examen efficace et réalisable, nous vous demandons de fournir les informations suivantes lorsque vous soulevez un problème de conformité :

- Précisez à quelle société/site vous faites référence.
- Décrivez votre problème de la manière la plus détaillée possible et précisez ce qui s'est passé.
- Dites-nous si vous avez déjà soulevé un quelconque problème au niveau local et quelle en a été l'issue.
- Attendez-vous à répondre à des questions (En cas d'utilisation du système SpeakUp, revenez régulièrement pour voir s'il y a des questions et des mises à jour).
- Si vous contactez le service RH de Fremantle ou l'ombudsman, indiquez comment on peut vous joindre.

4. Comment mon message est-il traité ? Qui en aura connaissance ?

Ressources humaines de Fremantle

Le service RH de Fremantle a été chargé de gérer les canaux de signalement de Fremantle, de traiter les messages entrants et de coordonner les enquêtes ou d'autres mesures de suivi. Seuls les

Fremantle

professionnels de la conformité désignés au sein du service RH de Fremantle ont accès aux alertes entrantes.

Des mesures sont prises pour garantir que les professionnels de la conformité désignés qui traitent les alertes soient indépendants, qu'ils disposent de l'expertise nécessaire et qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêts avec d'autres fonctions qu'ils exercent au sein de l'organisation.

Confidentialité et principe du besoin d'en connaître

Toute information, en particulier les données personnelles identifiables, n'est partagée que sur la base du strict besoin d'en connaître, conformément aux exigences applicables en matière de protection des données et de consentement, et dans la mesure nécessaire pour permettre un examen initial adéquat et, le cas échéant, une enquête et des mesures de suivi.

Toute personne de Fremantle susceptible de prendre connaissance d'informations concernant une allégation de non-conformité en raison de son rôle dans l'examen, l'enquête ou la réponse à une allégation est tenue à une stricte obligation de confidentialité, y compris à l'égard des autres employés de Fremantle.

Données à caractère personnel de la personne qui soumet l'alerte

L'identité et les données à caractère personnel d'une personne qui soumet une alerte sont traitées de manière confidentielle tout au long de la procédure. Ces informations seront uniquement divulguées à des personnes autres que les membres du personnel chargés de recevoir ou d'examiner les alertes

- Après un consentement écrit et uniquement si cela est nécessaire pour un examen adéquat, une enquête ou une mesure de suivi ; ou
- Il est nécessaire de divulguer des informations à des organismes extérieurs. Dans ce cas, la personne qui soumet l'alerte en est informée par écrit, pour autant que cela ne compromette pas les examinateurs ou la procédure judiciaire en question ; ou
- Si des informations incorrectes ont été soumises intentionnellement ou par négligence grave.

Données à caractère personnel des personnes citées dans l'alerte

L'identité et les données à caractère personnel des personnes citées dans une alerte seront également traitées de manière confidentielle et avec le plus grand soin. Ces informations seront partagées uniquement

- Avec le consentement de la personne concernée ; ou
- S'il est nécessaire de partager ces informations avec des personnes spécifiques ayant besoin de les connaître pour permettre un examen interne, une enquête et des mesures de suivi ; ou
- Dans le cadre de procédures pénales, d'amendes ou de décisions judiciaires

5. Que se passe-t-il une fois que j'ai envoyé mon alerte ?

Retour d'information

Vous recevrez une confirmation de la réception de votre message dans un délai de sept jours. Elle vous sera donnée oralement, par e-mail ou dans le système SpeakUp de Fremantle, en fonction du canal de communication que vous avez choisi.

Veillez être disponible pour répondre aux questions de suivi.

En règle générale, vous recevrez un retour d'information sur le résultat de votre communication au plus tard trois mois après l'accusé de réception. Pour les situations complexes, il peut s'écouler jusqu'à six mois avant que vous ne receviez une réponse définitive.

Les informations ne vous seront communiquées que dans la mesure où elles n'affectent pas les enquêtes ou les examens internes et ne portent pas atteinte aux droits des personnes qui font l'objet d'une alerte ou qui sont citées dans l'alerte. Nous ne pouvons pas vous indiquer, par exemple, si des mesures disciplinaires ont été prises.

Vous recevrez également un retour d'information si, pour des raisons valables, il n'a pas été possible de donner suite à l'alerte ou si aucune mesure n'a été prise.

Utiliser le système d'alerte en ligne (système SpeakUp)

Lorsque vous envoyez un message à l'aide du système SpeakUp de Fremantle, vous recevez un numéro de dossier individuel et vous êtes invité à créer un mot de passe.

Veillez noter ce numéro et votre mot de passe et conserver ces informations en lieu sûr. Elles constituent votre clé personnelle pour l'alerte que vous avez déposée. Ce numéro et ce mot de passe vous seront demandés à chaque fois que vous accéderez au système.

Vous pouvez choisir d'être averti.e lorsqu'une réponse à votre alerte a été envoyée.

Vous pouvez revenir dans le système SpeakUp quand vous le souhaitez pour voir si des retours d'information ont été envoyés, pour répondre aux questions et pour communiquer avec les professionnels de la conformité qui traitent votre alerte.

Évaluation initiale

Des professionnels de la conformité désignés au sein du service RH de Fremantle déterminent si votre message contient un minimum d'informations exploitables pour permettre une action ultérieure.

Si votre alerte initiale ne contient pas suffisamment d'informations, un professionnel de la conformité prendra contact avec vous, si possible, pour vous demander des informations complémentaires.

Fremantle

Le problème de conformité sera clos pour manque de preuves s'il n'y a pas d'informations exploitables, s'il n'est pas possible de demander des informations supplémentaires ou si l'auteur de l'alerte ne répond pas à la demande d'informations supplémentaires formulée par le professionnel de la conformité.

Examen/enquête

Les professionnels de la conformité désignés par le service RH de Fremantle détermineront qui mènera les enquêtes complémentaires (« l'Équipe d'investigation »).

L'équipe d'investigation désignée dans le cas spécifique (par exemple, le personnel désigné dans le service des ressources humaines ou de l'audit au niveau de l'entreprise ou au niveau local) est chargée de vérifier le contenu des allégations de non-conformité.

Mesures prises en réponse à une atteinte à la conformité

Si une infraction à la conformité est avérée, des mesures appropriées seront envisagées, y compris d'éventuelles mesures disciplinaires à l'encontre des parties responsables.

L'objectivité des résultats de l'examen individuel des faits est déterminante pour définir les mesures disciplinaires appropriées.

L'adoption de mesures en réaction à une infraction avérée aux règles de conformité relève des attributions de la société du groupe concernée en coordination avec le service RH de Fremantle. Ils devront s'assurer ensemble que les mesures adoptées satisfont à l'ensemble des exigences juridiques.

Documentation

Le service RH de Fremantle documente les résultats de l'examen initial et, le cas échéant, les résultats d'une enquête et les mesures de réponse dans un système central sécurisé de gestion des dossiers, en tenant compte des exigences en matière de confidentialité des données.

La documentation est conservée pendant la période requise par les réglementations applicables en matière de protection des données et les périodes de conservation légales.

6. Quels sont mes droits en tant que lanceur d'alerte ?

Protection des lanceurs d'alerte

Comme le stipule le RTL Code of Conduct (Code de conduite de RTL), aucun acte d'intimidation ou de représailles à l'encontre d'une personne signalant, en toute bonne foi, une conduite malhonnête potentielle ou avérée ne sera toléré. « En toute bonne foi » signifie que la personne a l'intime conviction que ce qu'elle rapporte est vrai, quel que soit le résultat de l'enquête menée par la suite.

Fremantle

Les mesures disciplinaires, la rétrogradation ou le refus de promotion et toute autre modification substantielle des conditions de travail sont des exemples de représailles, si ces mesures sont prises à la suite ou en réponse à un problème soulevé par le salarié.

Les personnes concernées par les mesures disciplinaires et les autres personnes pouvant prendre des mesures susceptibles de nuire au lanceur d'alerte doivent, si nécessaire, être informées que toutes représailles à l'encontre de personnes ayant fourni des informations sont strictement interdites.

Si vous pensez avoir été victime d'intimidation ou de représailles après avoir signalé une infraction potentielle à la conformité ou observez des intimidations ou des représailles à l'encontre d'une personne ayant signalé des problèmes de conformité, vous devez contacter le service RH de Fremantle. Tout problème de représailles sera examiné et fera l'objet d'une enquête conformément aux procédures décrites ci-dessus. Les représailles constituent une infraction à la conformité.

7. Quels sont mes droits si je suis la personne impliquée ?

Droits procéduraux des personnes soupçonnées

- Le principe de la présomption d'innocence s'applique.
- La personne soupçonnée d'avoir commis une faute doit être informée des allégations portées contre elle et avoir la possibilité de faire une déclaration personnelle le plus tôt possible, pour autant que cela ne compromette pas l'enquête ou ne porte pas atteinte aux droits de l'auteur de l'alerte.

Principes concernant les mesures disciplinaires

- Les mesures disciplinaires doivent être prises en l'absence de tout conflit d'intérêts (par ex. du fait de liens de parenté, d'amitié, etc.).
- Grâce à une procédure transparente et parfaitement documentée, l'entreprise garantit que les décisions disciplinaires adoptées sont vérifiables et justifiées.
- Lors de la définition de mesures disciplinaires appropriées et nécessaires, il convient de tenir compte des circonstances de l'affaire, de la gravité de l'infraction et de ses conséquences, ainsi que du droit du travail applicable.
- Pour ce faire, les facteurs atténuants et/ou aggravants sont pris en compte.

8. Que se passe-t-il en cas d'alerte infondée ou délibérément fausse ?

Fremantle

Alerte infondée

- Les employés qui signalent de bonne foi une faute présumée ou avérée sont protégés contre les représailles, même si la véracité de l'allégation n'est pas prouvée au cours de la procédure d'enquête.
- « En toute bonne foi » signifie que la personne a l'intime conviction que ce qu'elle rapporte est vrai, quel que soit le résultat de l'enquête menée par la suite.

Alerte délibérément fausse

- Les signalements de mauvaise foi, et avec le but d'accuser faussement une autre personne, constituent en revanche une infraction à la conformité et entraîneront des mesures appropriées.

9. Contacts principaux

L'équipe Compliance de Fremantle

<u>Nom</u>	<u>Poste</u>	<u>Coordonnées</u>
<u>Mathew Wilson</u>	<u>Chief Legal Officer</u>	matthew.wilson@fremantle.com
<u>Andrew Bott</u>	<u>Chief Financial Officer</u>	andrew.bott@fremantle.com
<u>Kate Temple</u>	<u>Co-Director Global HR</u>	kate.temple@fremantle.com
<u>Natalie Pugin</u>	<u>Head of Risk & Compliance</u>	natalie.pugin@fremantle.com
<u>Christine Hall</u>	<u>Director of Legal & Business Affairs</u>	christine.hall@fremantle.com