

Het melden van compliance-  
schendingen en de  
afhandeling van meldingen

Speakup-gids

*Fremantle*

# Fremantle

## Inhoud

1. **Waarom is het belangrijk om mogelijke compliance-schendingen te melden? (Pag. 3)**
2. **Wat is een compliance-schending? (Pag. 3)**
3. **Waar kan ik een mogelijke compliance-schending melden? (Pag. 4)**
4. **Hoe wordt mijn melding afgehandeld? Wie wordt ervan op de hoogte gesteld? (Pag. 5)**
5. **Wat gebeurt er nadat ik een melding heb ingediend? (Pag. 6)**
6. **Welke rechten heb ik als melder? (Pag. 8)**
7. **Welke rechten heb ik als beschuldigde? (Pag. 9)**
8. **Wat gebeurt er bij een onopzettelijke of opzettelijk valse melding? (Pag. 9)**
9. **Contactgegevens (pag. 10)**

# Fremantle

## 1. Waarom is het belangrijk om mogelijke compliance-schendingen te melden?

- Fremantle hecht waarde aan vrij ondernemerschap, en we vertrouwen erop dat onze werknemers die vrijheid op verantwoorde manier gebruiken. We stellen het met name op prijs als mogelijke problemen openlijk worden besproken. Dit helpt wangedrag te voorkomen, detecteren en corrigeren. Het is de verantwoordelijkheid van alle managers om open te staan voor een gesprek over de bedrijfspraktijken, de werkomgeving, hun eigen gedrag en het gedrag van andere werknemers.
- We moedigen kritische en vindingrijke gezichtspunten aan, omdat wij een open werkomgeving willen bevorderen waar werknemers hun directe leidinggevende of het senior management kunnen aanspreken om zonder vrees problemen aan te kaarten en kritiek te uiten.
- Managers dienen open gesprekken aan te moedigen en dienen alle meldingen eerlijk en onpartijdig te behandelen.

## 2. Wat is een compliance-schending?

Fremantle moedigt zijn werknemers en externe partijen aan om mogelijke compliance-schendingen te melden. Compliance-schendingen omvatten opzettelijke daden of nalating van daden of omissies die inbreuk maken op de wetgeving, regelgeving of op bedrijfsregels. Dit zijn bijvoorbeeld:

- Frauduleuze daden (bijv. corruptie, fraude, verduistering, diefstal of ontvreemding);
- Schendingen van antitrustwetten of internationale handelswetten;
- Schendingen van mensenrechten, seksuele intimidatie of schending van antidiscriminatie wetten;
- Schendingen van milieuwetten;
- Schendingen van vertrouwelijkheid;
- Schendingen die leiden tot economische schade aan een bedrijf van de groep;
- Schendingen die het imago van een bedrijf van de groep schaden;
- Handelingen die leiden tot het verlies van bestaande contracten of tot uitsluiting van toekomstige contracten;
- Gedrag dat kan leiden tot maatregelen van een regelgevende of wetshandhavende instantie;
- Plichtsverzuim door leden van de raad van bestuur of directie (verzuimen van toezichthoudende plichten);
- Schendingen die leiden tot een nodige aanpassing van de boekhouding; en

# Fremantle

- Niet-doeltreffende interne controles die leiden tot schending van de wetgeving of van interne richtlijnen.

## **Verplichte melding van ernstige schendingen**

Managers en werknemers in een rol of functie met verantwoordelijkheid over compliance hebben de verplichting om concrete bewijzen of vermoedens van een ernstige compliance-schending direct te melden bij een gepaste afdeling van het Fremantle Media Group Ltd, met name de afdeling Human Resources (HR).

### **3. Waar kan ik een mogelijke compliance-schending melden?**

- Overweeg eerst om het probleem lokaal aan te kaarten bij HR (zie de sectie Contactgegevens voor uw lokale vertegenwoordiger).
- Aarzelt u om het probleem lokaal aan te kaarten of hebt u dat al gedaan maar zonder succes, dan kunt u gebruik maken van het Fremantle SpeakUp-systeem om het probleem vertrouwelijk en anoniem te melden.
- Op verzoek is ook een persoonlijk gesprek met een compliance-medewerker van het de HR-afdeling van Fremantle of van uw plaatselijk bedrijf mogelijk.
- Als een compliancekwestie rechtstreeks betrekking heeft op HR en niet op de juiste wijze kan worden afgehandeld via de standaard meldingskanalen, dan dient u de kwestie te escaleren naar een directielid, zoals de CEO, COO, CFO en CGC.
- Als bovenstaande kanalen geen bevredigend resultaat hebben opgeleverd, of als een werknemer diens zorgen niet intern wil aankaarten, dan kan een externe ombudspersoon worden ingeschakeld voor vertrouwelijke hulp.
- Als het voor werknemers niet prettig voelt om hun vermoedens over een mogelijke compliance-schending toe te vertrouwen aan een contactpersoon van Fremantle, dan biedt een relevant extern meldingskanaal werknemers een volledig onafhankelijke optie om non-compliance te melden.

## **Het SpeakUp-systeem**

Het SpeakUp-systeem van Fremantle is beschikbaar in meerdere talen en is bereikbaar via telefoon of internet. Het systeem biedt een kanaal voor een vertrouwelijk gesprek met de afdeling HR van Fremantle, dat speciaal versleuteld is en dat indien gewenst ook anoniem is.

U kunt het systeem bereiken op [Fremantle.com/speakup](https://www.fremantle.com/speakup).

## **Ombudspersonen**

# Fremantle

U kunt ook contact opnemen met een externe ombudspersoon die door Fremantle is benoemd. De ombudspersoon behandelt alle communicatie met de melder strikt vertrouwelijk en maakt de inhoud van de communicatie of de identiteit van de melder uitsluitend aan de afdeling HR van Fremantle bekend als de melder daar nadrukkelijke toestemming voor heeft gegeven.

Ombudspersoon voor Europa, Afrika, Azië en Australië (gevestigd in Duitsland) tel. +49 (0) 32-211 11 23 39 | Gratis nummer (uitsluitend vanuit Duitsland): 0800-664-7879

[ombuds@discussconcerns.com](mailto:ombuds@discussconcerns.com)

Ombudspersoon voor Noord- en Zuid-Amerika (gevestigd in de Verenigde Staten) telefoon +1 646-981-0753 | Gratis nummer (uitsluitend vanuit de Verenigde Staten): 877-278-0303

[ombuds2@discussconcerns.com](mailto:ombuds2@discussconcerns.com)

## Externe meldingskanalen

Als individuen hun vermoedens over een mogelijke compliance-schending niet willen toevertrouwen aan een contactpersoon van Fremantle, dan kunnen zij ook contact opnemen met bevoegde externe instanties. Er worden steeds meer externe meldingskanalen opgericht, vooral in lidstaten van de Europese Unie.

Een overzicht van bestaande externe meldingskanalen vindt u [hier](#); dit overzicht wordt continu bijgewerkt.

## Minimaal benodigde gegevens

Om een daadwerkelijk bruikbaar onderzoek mogelijk te maken, vragen we u om bij het melden van een mogelijke compliance-schending de volgende gegevens te verstrekken.

- Geef op over welk bedrijf of welke vestiging het gaat.
- Beschrijf uw vermoedens zo gedetailleerd en wees specifiek zo mogelijk over wat er gebeurd is.
- Vermeld of u de vermoedens reeds lokaal heeft aangekaart en wat het resultaat daarvan was.
- Bereid u voor om eventuele vragen te beantwoorden (Als u het SpeakUp-systeem gebruikt, kijk dan regelmatig of er nieuwe vragen of updates zijn).
- Als u contact opneemt met de afdeling HR van Fremantle of met de ombudspersoon, vermeld dan hoe zij u kunnen bereiken.

## 4. Hoe wordt mijn melding afgehandeld? Wie wordt ervan op de hoogte gesteld?

### Fremantle Human Resources

De afdeling HR van Fremantle is verantwoordelijk voor het beheren van de meldingskanalen van Fremantle, het verwerken van inkomende meldingen en het coördineren van het onderzoek en de

# Fremantle

resulterende maatregelen. Alleen bevoegde compliance-medewerkers van de afdeling HR van Fremantle hebben toegang tot de inkomende meldingen.

Er wordt gegarandeerd dat de bevoegde compliance-medewerkers die de meldingen behandelen onafhankelijk zijn en over de nodige expertise beschikken en dat er geen belangenconflict bestaat met andere functies die deze medewerkers in de organisatie bekleden.

## **Vertrouwelijkheid en principe van minimale communicatie**

Alle informatie, en met name persoonsgegevens, wordt alleen gedeeld wanneer strikt noodzakelijk, overeenkomstig de toepasselijke voorschriften inzake gegevensbescherming en toestemming, en alleen in die mate die nodig is voor een adequaat vooronderzoek en, waar van toepassing, voor een onderzoek en resulterende maatregelen.

Iedereen bij Fremantle die omgaat met informatie over een melding van een mogelijke compliance-schending in het kader van hun rol bij het vooronderzoek, het onderzoek of een reactie op een melding, is onderworpen aan een strikt vertrouwelijkheidsgebod, ook jegens andere werknemers van Fremantle.

## **Gegevens over de melder**

De identiteit en persoonsgegevens van een melder worden tijdens het hele proces vertrouwelijk behandeld. Het delen van deze gegevens met andere personen dan de medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het ontvangen of onderzoeken van de meldingen, gebeurt uitsluitend

- Ofwel na schriftelijke toestemming en als dit nodig is voor een adequaat vooronderzoek, onderzoek of voor de resulterende maatregel; of
- Als nodig het nodig is voor verslaggeving aan externe instanties. In dat geval zal de melder hiervan schriftelijk op de hoogte worden gesteld, op voorwaarde dat dit het onderzoek of de gerechtelijke procedure niet in gevaar brengt, of
- Als opzettelijk of door grove nalatigheid valse informatie is verstrekt.

## **Gegevens van de personen die in de melding worden genoemd**

Ook de identiteit en persoonsgegevens van personen die in een melding worden genoemd, worden vertrouwelijk en met de nodige zorg behandeld. Deze gegevens worden alleen gedeeld

- Ofwel met de toestemming van de betrokkene;
- Ofwel als deze gegevens met specifieke personen moeten worden gedeeld voor intern vooronderzoek, onderzoek of resulterende maatregelen;
- Ofwel in geval van strafrechtelijke of sanctieprocedures of een rechterlijk besluit.

## 5. Wat gebeurt er nadat ik een melding heb ingediend?

# Fremantle

## **Reactie**

U ontvangt binnen zeven dagen een bevestiging dat uw melding is ontvangen. Deze bevestiging kan mondeling, per e-mail of via het SpeakUp-systeem van Fremantle gebeuren, afhankelijk van het communicatiekanaal dat u hebt gekozen.

Zorg ervoor dat u beschikbaar bent om mogelijke aanvullende vragen te beantwoorden.

Over het algemeen ontvangt u binnen maximaal drie maanden na de ontvangstbevestiging een bericht over het resultaat van uw melding. Bij complexere onderzoeken kan het tot zes maanden duren voordat u een definitief antwoord krijgt.

Er wordt alleen informatie met u gedeeld als dat geen invloed heeft op het intern onderzoek en geen afbreuk doet aan de rechten van de personen waarover melding is gedaan of die in de melding worden genoemd. We kunnen bijvoorbeeld niet mededelen welke disciplinaire maatregelen getroffen zijn.

U ontvangt ook een reactie als de melding om geldige redenen niet kon worden onderzocht of als er geen maatregelen getroffen zijn.

## **Het SpeakUp-systeem gebruiken**

Als u een bericht verstuurt via het SpeakUp-systeem van Fremantle, ontvangt u een individueel dossiernummer en wordt u gevraagd een wachtwoord te kiezen.

Noteer zowel het dossiernummer als uw wachtwoord en bewaar deze op een veilige plek. Ze vormen uw toegangsgegevens tot de melding die u hebt ingediend. Om toegang te krijgen tot het systeem, moet u telkens dit dossiernummer en wachtwoord invoeren.

U kunt ervoor kiezen een bericht te ontvangen als er een reactie op uw melding is aangekomen.

U kunt op elk gewenst moment naar het SpeakUp-systeem gaan om eventuele reacties te lezen, om vragen te beantwoorden en om te communiceren met de voor uw melding bevoegde compliance-medewerker.

## **Eerste evaluatie**

De aangewezen compliance-medewerkers van de afdeling HR van Fremantle bepalen of uw melding de minimaal bruikbare informatie bevat die nodig is om verdere stappen te ondernemen.

Als uw melding niet voldoende informatie bevat, neemt een aangewezen compliance-medewerker contact met u op, indien mogelijk, voor nadere informatie.

# Fremantle

De melding van een mogelijke compliance-schending wordt wegens gebrek aan onderbouwing gesloten als deze geen bruikbare informatie bevat, als er geen mogelijkheid bestaat om om aanvullende informatie te vragen of als de melder niet reageert op het verzoek van de bevoegde compliance-medewerker voor aanvullende informatie.

## **Vooronderzoek/onderzoek**

De bevoegde compliance-medewerkers van de afdeling HR van Fremantle zullen bepalen wie het onderzoek zal uitvoeren (het "Onderzoeksteam").

Het Onderzoeksteam voor een specifiek dossier (bijv. aangewezen medewerkers van de HR- of Audit-afdeling op groeps- of plaatselijk niveau) is verantwoordelijk voor het controleren van de inhoud van de melding van een mogelijke compliance-schending.

## **Maatregelen wegens compliance-schending**

Als een compliance-schending bewezen is, worden gepaste maatregelen overwogen, met inbegrip van mogelijke disciplinaire maatregelen tegen de verantwoordelijke partijen.

De resultaten van een objectief onderzoek van alle relevante feiten zijn de doorslaggevende factor bij het bepalen van de passende disciplinaire maatregelen.

Het is de verantwoordelijkheid van het betrokken bedrijf van de groep, in samenwerking met de afdeling HR van Fremantle, om maatregelen te nemen in het kader van een bewezen compliance-schending en om ervoor te zorgen dat deze maatregelen voldoen aan de eisen van de toepasselijke wetgeving.

## **Documentatie**

De resultaten van het vooronderzoek en, indien van toepassing, de resultaten van een onderzoek en de resulterende maatregelen worden door de afdeling HR van Fremantle gedocumenteerd in een beveiligd, centraal dossierbeheersysteem, met inachtneming van de voorschriften voor gegevensbescherming.

De documentatie wordt bewaard gedurende de periode die is vastgesteld in de toepasselijke wet- en regelgeving inzake gegevensbescherming.

## **6. Welke rechten heb ik als melder?**

### **Bescherming van melders**

Zoals bepaald in de Code of Conduct (Gedragscode) van RTL worden intimidatie van en represailles tegen werknemers die te goeder trouw een mogelijk of feitelijk wangedrag melden, niet geduld. 'Te goeder trouw' betekent dat een persoon ervan overtuigd is dat wat hij of zij beweert waar is, ook als nader onderzoek later uitwijst dat dit niet het geval was.

# Fremantle

Voorbeelden van represailles zijn onder andere disciplinaire maatregelen, demotie of het weigeren van een promotie, en andere ingrijpende wijzigingen in de werkvoorwaarden, als deze maatregelen zijn genomen als gevolg van of als reactie op de melding van een werknemer.

Waar nodig moeten de persoon die ontworpen wordt aan een disciplinaire maatregel en de persoon die de mogelijkheid heeft maatregelen te nemen tegen de melder, ervan op de hoogte worden gesteld dat represailles tegen melders ten strengste verboden is.

Als u vindt dat u het slachtoffer bent van intimidatie of represailles nadat u een mogelijke compliance-schending hebt gemeld, of als u getuige was van intimidatie of represailles tegen een persoon die een mogelijke compliance-schending heeft gemeld, neem dan contact op met de afdeling HR van Fremantle. Elke melding van represailles wordt onderzocht volgens de hierboven vermelde procedures. Represailles vormen een compliance-schending.

## **7. Welke rechten heb ik als beschuldigde?**

### **Procedurerechten van beschuldigten**

- Het beginsel van vermoeden van onschuld is van toepassing.
- De persoon die wordt beschuldigd van wangedrag moet op de hoogte worden gesteld van de beschuldigingen tegen hem of haar en moet zo spoedig mogelijk de kans worden gegeven om een verklaring af te leggen, op voorwaarde dat dit het onderzoek niet in gevaar brengt of afbreuk doet aan de rechten van de melder.

### **Beginselen voor disciplinaire maatregelen**

- Disciplinaire maatregelen moeten vrij van belangenconflicten zijn (bijv. wegens familierelaties, vriendschappen enz.).
- Door een voldoende transparante en gedocumenteerde procedure te gebruiken, zorgt het bedrijf ervoor dat de disciplinaire maatregelen controleerbaar en begrijpbaar zijn.
- Bij het bepalen van een passende disciplinaire maatregel moet er rekening worden gehouden met alle specifieke omstandigheden van het dossier, de ernst van de schending, de gevolgen ervan en de toepasselijke arbeidswetten.
- Bij het bepalen van de disciplinaire maatregel moet rekening worden gehouden met verzachtende en/of verzwarende factoren.

## **8. Wat gebeurt er bij een onopzettelijke of opzettelijk valse melding?**

### **Onopzettelijke melding**

# Fremantle

- Werknemers die vermoedelijk of daadwerkelijk wangedrag te goeder trouw melden, worden beschermd tegen represailles, zelfs als het onderzoek nadien uitwijst dat de beschuldiging niet terecht was.
- 'Te goeder trouw' betekent dat een persoon ervan overtuigd is dat wat hij of zij beweert waar is, ook als nader onderzoek later uitwijst dat dit niet het geval was.

## Opzettelijke valse melding

- Bewust een valse melding van wangedrag indienen met het doel om opzettelijk een andere persoon vals te beschuldigen, vormt een compliance-schending en leidt tot passende maatregelen.

## 9. Belangrijkste aanspreekpunten

### Compliance-team van Fremantle

<u>Naam</u>	<u>Functie</u>	<u>Contactgegevens</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 &amp; Compliance</u>	natalie.pugin@fremantle.com
<u>Christine Hall</u>	<u>Director of Legal &amp; Business Affairs</u>	christine.hall@fremantle.com