

Meldung von Compliance-
Bedenken und Bearbeitung
von Meldungen

Speak-up-Leitfaden

Fremantle

Fremantle

Inhaltsverzeichnis

1. Wieso ist es wichtig, mutmaßliche Compliance-Verstöße zu melden? (Seite 3)
2. Was gilt als Compliance-Verstoß? (Seite 3)
3. Wie kann ich meine Compliance-Bedenken ansprechen? (Seite 4)
4. Wie wird meiner Meldung nachgegangen? Wer erfährt davon? (Seite 5)
5. Was passiert nach meiner Meldung? (Seite 6)
6. Welche Rechte habe ich als Hinweisgeber bzw. Hinweisgeberin? (Seite 8)
7. Welche Rechte habe ich, wenn mir Fehlverhalten vorgeworfen wird? (Seite 9)
8. Was passiert bei irrtümlich oder vorsätzlich falschen Meldungen? (Seite 9)
9. Kontaktdaten (Seite 10)

Fremantle

1. Wieso ist es wichtig, mutmaßliche Compliance-Verstöße zu melden?

- Bei Fremantle legen wir Wert auf unternehmerische Freiheit und vertrauen unseren Mitarbeitenden, verantwortungsvoll damit umzugehen. Problematische Sachverhalte offen anzusprechen, ist erwünscht, denn dies hilft, Fehlverhalten vorzubeugen, zu erkennen und zu korrigieren. Es ist Aufgabe aller Führungskräfte, offen zu sein für Gespräche über Unternehmenspraktiken, das Arbeitsumfeld, ihr eigenes Verhalten oder das Verhalten anderer Mitarbeitenden.
- Wir möchten ein Klima schaffen, in dem sich unsere Mitarbeitenden ohne Bedenken an ihre Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können, um Probleme anzusprechen oder Kritik zu äußern. Daher ermutigen wir zu kritischem und freiem Denken.
- Führungskräfte sollten eine offene Diskussion fördern. Dabei ist sicherzustellen, dass alle Anliegen fair und unparteiisch behandelt werden.

2. Was gilt als Compliance-Verstoß?

Freemantle ermutigt Mitarbeitende und Dritte, mutmaßliche Compliance-Verstöße zu melden. Als Compliance-Verstöße gelten vorsätzliche oder fahrlässige Handlungen, die einen Verstoß gegen Gesetze, Bestimmungen oder Unternehmensrichtlinien darstellen. Dazu zählen insbesondere:

- wirtschaftskriminelle Handlungen (wie Korruption, Betrug, Veruntreuung, Diebstahl und Unterschlagung);
- Verstöße gegen das Kartellrecht/das Außenwirtschaftsrecht;
- Verletzung von Menschenrechten, sexuelle Belästigung und Verstöße gegen Antidiskriminierungsgesetze;
- Verstöße gegen Umweltvorschriften;
- Verstöße gegen Geheimhaltungspflichten;
- Verstöße, die einer Konzerngesellschaft wirtschaftlich schaden;
- Verstöße, die die Reputation einer Konzerngesellschaft beeinträchtigen;
- Handlungen, die zum Verlust bestehender Verträge oder zum Ausschluss von zukünftigen Verträgen führen;
- Handlungen, die dazu führen können, dass eine Ordnungs- oder Strafverfolgungsbehörde tätig wird;
- Pflichtverletzungen durch Vorstandsmitglieder oder Führungskräfte (Aufsichtspflichtverletzungen);

Fremantle

- Verstöße, die eine Korrektur der Bilanzierung erforderlich machen;
- unwirksame interne Kontrollmechanismen, die zu einem Verstoß gegen geltendes Recht oder unternehmensinterne Richtlinien führen.

Meldepflicht bei schwerwiegenden Verstößen

Führungskräfte und Mitarbeitende mit besonderer Compliance-Verantwortung sind verpflichtet, schwerwiegende mutmaßliche oder erwiesene Compliance-Verstöße unverzüglich einer zuständigen Abteilung der Fremantle Media Group Ltd., insbesondere die Abteilung Human Resources (HR), zu melden.

3. Wie kann ich meine Compliance-Bedenken ansprechen?

- Bitte wenden Sie sich zunächst an Ihre HR-Abteilung am Standort (die Kontaktdaten des zuständigen Ansprechpartners finden Sie im Abschnitt „Kontaktinformationen“).
- Wenn Sie Bedenken haben, Ihre Anliegen lokal anzusprechen, oder dort keine angemessene Unterstützung finden, können Sie das SpeakUp-System von Fremantle zu nutzen. Hier haben Sie die Möglichkeit, Ihr Anliegen anonym und vertraulich zu melden.
- Auf Wunsch können Sie auch ein persönliches Gespräch mit einer Compliance-Fachkraft aus der HR-Abteilung von Fremantle oder Ihrer Konzerngesellschaft vereinbaren.
- Betrifft ein Anliegen zum Thema Compliance direkt die HR-Abteilung und kann über die üblichen Meldekanäle nicht angemessen behandelt werden, sollte die Angelegenheit an ein Mitglied auf Vorstandsebene, beispielsweise an den CEO, den COO, den CFO oder den CGC, weitergeleitet werden.
- Falls die oben genannten Kommunikationswege zu keinem zufriedenstellenden Ergebnis geführt haben oder ein Mitarbeitender seine Anliegen intern nicht ansprechen möchte, kann er sich an eine externe Ombudsperson wenden, um vertrauliche Unterstützung zu erhalten.
- Fühlen sich Mitarbeitende unwohl dabei, ihre Compliance-Bedenken einer Kontaktperson bei Fremantle anzuvertrauen, bietet ihnen ein unabhängiger externer Meldekanal die Möglichkeit, Compliance-Verstöße zu melden.

Das SpeakUp-System

Das SpeakUp-System von Fremantle steht in mehreren Sprachen bereit und ist telefonisch und online erreichbar. Es erlaubt einen vertraulichen, durch spezielle Verschlüsselung gesicherten und auf Wunsch anonymen Dialog mit der HR-Abteilung von Fremantle.

Das SpeakUp-System erreichen Sie unter [Fremantle.com/speakup](https://www.fremantle.com/speakup).

Fremantle

Ombudspersonen

Sie können sich auch an eine von Fremantle beauftragte externe Ombudsperson wenden. Sie behandelt die gesamte Kommunikation streng vertraulich und legt Gesprächsinhalt und Identität der Hinweisgeber gegenüber der HR-Abteilung von Fremantle nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Hinweisgebers offen.

Ombudsperson für Europa, Afrika, Asien und Australien (Standort: Deutschland) Tel.: +49 (0) 32-211 11 23 39 | Gebührenfreie Rufnummer (nur aus Deutschland): 0800-664-7879

ombuds@discussconcerns.com

Ombudsperson für Nord- und Südamerika (Standort: USA) Tel.: +1 646-981-0753 | Gebührenfreie Rufnummer (nur aus den USA): 877-278-0303 ombuds2@discussconcerns.com

Externe Meldekanäle

Falls Sie Ihre Compliance-Bedenken keiner der Kontaktpersonen bei Fremantle anvertrauen möchten, können Sie sich auch an eine der zuständigen externen Meldestellen wenden. Diese externen Kanäle für Hinweisgeber werden derzeit insbesondere in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union eingerichtet.

Einen Überblick über verfügbare externe Meldekanäle finden Sie [hier](#). Die Liste wird fortlaufend aktualisiert.

Erforderliche Angaben

Damit eine effektive und ergebnisorientierte Untersuchung möglich ist, bitten wir Sie um folgende Angaben, wenn Sie Ihre Bedenken melden:

- Bitte geben Sie an, auf welche Gesellschaft und auf welchen Standort sich Ihre Meldung bezieht.
- Erläutern Sie Ihre Bedenken möglichst ausführlich und konkret.
- Teilen Sie uns mit, ob Sie die Angelegenheit bereits vor Ort angesprochen haben und was dabei herausgekommen ist.
- Sie werden Fragen beantworten müssen (wenn Sie das SpeakUp-System nutzen, behalten Sie etwaige Rückfragen und Ergänzungen im Blick).
- Wenn Sie die HR-Abteilung von Fremantle oder die Ombudsperson ansprechen, hinterlassen Sie bitte Ihre Kontaktinformationen.

4. Wie wird meiner Meldung nachgegangen? Wer erfährt davon?

Die Abteilung Human Resources von Fremantle

Fremantle

Die HR-Abteilung von Fremantle ist für die Speak-up-Kanäle im Unternehmen zuständig, kümmert sich um eingehende Hinweise und koordiniert Untersuchungen und sonstige weiterführende Maßnahmen. Nur bestimmte Compliance-Fachkräfte der HR-Abteilung von Fremantle haben Zugriff auf eingehende Hinweise.

Diese sind unabhängig, verfügen über die notwendige Kompetenz und sind frei von Interessenkonflikten mit anderen Rollen innerhalb der Organisation.

Vertraulichkeit und Need-to-know-Prinzip

Die in Ihrer Nachricht enthaltenen Informationen, insbesondere personenbezogene Daten, werden nur nach einem strengen „Need-to-know“-Prinzip an andere Personen weitergeleitet. Dabei werden einschlägige datenschutzrechtliche Vorgaben und Einwilligungsanforderungen beachtet, und die Informationen nur in dem Umfang geteilt, wie es für die Erstprüfung der Vorwürfe und gegebenenfalls eine Untersuchung und Folgemaßnahmen erforderlich ist.

Personen, die bei Fremantle aufgrund ihrer Zuständigkeit für die Prüfung, Untersuchung oder Bearbeitung Kenntnis von Compliance-Vorwürfen erlangen können, unterliegen strengen Geheimhaltungspflichten auch gegenüber Mitarbeitenden von Fremantle.

Daten zur meldenden Person

Die Identität und die personenbezogenen Daten von Personen, die eine Meldung machen, werden im gesamten Verfahren vertraulich behandelt. Sie werden nur an Mitarbeitende weitergegeben, die für die Annahme oder Untersuchung von Hinweisen zuständig sind. Eine Weitergabe an andere Personen erfolgt nur unter den folgenden Voraussetzungen:

- Mit schriftlicher Zustimmung und nur dann, wenn dies für eine angemessene Prüfung, Untersuchung oder eine Maßnahme zur Weiterverfolgung erforderlich ist;
- Bei bestehender Meldepflicht gegenüber externen Stellen. In solchen Fällen wird die meldende Person schriftlich über die Weitergabe unterrichtet, sofern dadurch das Ermittlungs- bzw. Gerichtsverfahren nicht gefährdet wird;
- Wenn vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen gemeldet werden.

Daten der in der Meldung genannten Personen

Die Identität und die personenbezogenen Daten der Personen, die in der Meldung genannt werden, werden ebenfalls vertraulich und mit größter Umsicht behandelt. Solche Informationen werden ausschließlich unter den folgenden Voraussetzungen weitergegeben:

- Mit Zustimmung der betroffenen Person;
- Wenn bestimmte Personen für Prüfung, Untersuchung oder weiterführende Maßnahmen auf ihre Kenntnis angewiesen sind;
- Im Rahmen von Straf- oder Bußgeldverfahren oder gerichtlichen Entscheidungen.

5. Was passiert nach meiner Meldung?

Rückmeldung

Innerhalb von sieben Tagen erhalten Sie eine Eingangsbestätigung. Diese kann je nach Kommunikationsweg mündlich, per E-Mail oder über das SpeakUp-System von Fremantle erfolgen.

Bitte halten Sie sich für etwaige Rückfragen bereit.

Grundsätzlich erhalten Sie eine Mitteilung zum Ergebnis Ihrer Meldung spätestens drei Monate nach der Eingangsbestätigung. Bei umfangreichen Untersuchungen kann dies aber auch bis zu sechs Monate dauern.

Sie erhalten nur solche Informationen, die den Fortgang der internen Untersuchungen nicht gefährden und keine Rechte von Personen beschneiden, die Gegenstand einer Meldung sind oder in der Meldung genannt werden. Zum Beispiel kann keine Auskunft darüber gegeben werden, ob Disziplinarmaßnahmen eingeleitet wurden.

Sie werden auch informiert, wenn Ihrer Meldung aus stichhaltigen Gründen nicht nachgegangen werden kann oder keine Maßnahmen ergriffen wurden.

Nutzung des SpeakUp-Systems

Wenn Sie eine Meldung über das SpeakUp-System von Fremantle machen, erhalten Sie eine eindeutige Vorgangsnummer und werden aufgefordert, ein Passwort einzurichten.

Bitte notieren Sie sich Nummer und Passwort und bewahren Sie diese an einem sicheren Ort auf. Sie sind Ihr persönlicher Schlüssel zu der Meldung, die Sie gesendet haben. Wenn Sie auf das System zugreifen wollen, werden Sie aufgefordert, Nummer und Passwort einzugeben.

Sie können sich benachrichtigen lassen, sobald Ihre Meldung beantwortet wird.

Sie können jederzeit wieder auf das SpeakUp-System zugreifen, um nach etwaigen Rückmeldungen zu suchen, Fragen zu stellen oder sich an die zuständigen Compliance-Fachkräfte zu wenden.

Erstbewertung

Die Compliance-Fachkräfte der HR-Abteilung von Fremantle prüfen, ob Ihre Meldung das erforderliche Minimum an Informationen enthält, um dem Hinweis nachzugehen.

Fehlen in Ihrer Meldung wesentliche Angaben, wird man sich (sofern möglich) bei Ihnen melden, um diese einzuholen.

Bei mangelnden konkreten Angaben, fehlenden Rückfragemöglichkeiten oder der Nichtbeantwortung von Rückfragen der Compliance-Fachkräfte seitens des Hinweisgebers wird der Vorgang aufgrund unzureichender Begründung geschlossen.

Fremantle

Prüfung/Untersuchung

Die zuständigen Compliance-Fachkräfte der HR-Abteilung von Fremantle entscheiden, wer für die weiteren Untersuchungen zuständig ist (das „Untersuchungsteam“).

Anschließend überprüft das für den jeweiligen Fall zuständige Untersuchungsteam (etwa Mitarbeitende der Personal- oder Audit-Abteilung auf Konzernebene oder lokaler Ebene) die Vorwürfe.

Maßnahmen bei erwiesenen Compliance-Verstößen

Wird ein Compliance-Verstoß festgestellt, werden geeignete Maßnahmen geprüft. Hierzu können auch Disziplinarmaßnahmen gegen die verantwortlichen Personen gehören.

Bei der Festlegung angemessener Disziplinarmaßnahmen sind stets die objektiven Ergebnisse der individuellen Sachverhaltsprüfung entscheidend.

Bei erwiesenen Compliance-Verstößen ergreift die betroffene Konzerngesellschaft in Absprache mit der HR-Abteilung von Fremantle entsprechende Maßnahmen im Rahmen des geltenden Rechts.

Dokumentation

Die HR-Abteilung von Fremantle dokumentiert die Ergebnisse der Erstprüfung sowie ggf. die Untersuchungsergebnisse und ergriffenen Maßnahmen in einem sicheren zentralen Case-Management-System unter Berücksichtigung geltender Datenschutzvorschriften.

Die Dokumentation wird für den Zeitraum aufbewahrt, wie es nach den einschlägigen Datenschutzbestimmungen und Aufbewahrungsfristen erforderlich ist.

6. Welche Rechte habe ich als Hinweisgeber bzw. Hinweisgeberin?

Hinweisgeberschutz

Wie im RTL Code of Conduct (Verhaltenskodex der RTL Group) dargelegt, werden Einschüchterungsversuche und Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben mutmaßliches oder erwiesenes Fehlverhalten melden, nicht geduldet. „In gutem Glauben“ bedeutet dabei, dass die jeweilige Person davon überzeugt ist, dass ihr Hinweis den Tatsachen entspricht – und zwar ungeachtet des späteren Ermittlungsergebnisses.

Als Vergeltungsmaßnahmen gelten zum Beispiel Disziplinarmaßnahmen, Herabstufung und die Verweigerung von Beförderungen sowie andere wesentliche Veränderungen der Arbeitsbedingungen, sofern diese als Reaktion auf einen Hinweis zu betrachten sind.

Fremantle

Die von Disziplinarmaßnahmen betroffene Person sowie andere Personen, die in der Lage sind, nachteilige Maßnahmen gegen Hinweisgebende zu ergreifen, sind darauf hinzuweisen, dass Vergeltung gegenüber Hinweisgebenden strikt untersagt ist.

Wenn Sie der Meinung sind, Ziel von Einschüchterungsversuchen oder Vergeltungsmaßnahmen zu sein, nachdem Sie einen mutmaßlichen Compliance-Verstoß gemeldet haben, oder entsprechende Beobachtungen machen, wenden Sie sich bitte an die HR-Abteilung von Fremantle. Ihre Meldung wird auf dem oben geschilderten Verfahren geprüft und weiterverfolgt. Auch Vergeltungsmaßnahmen stellen einen Compliance-Verstoß dar.

7. Welche Rechte habe ich, wenn mir Fehlverhalten vorgeworfen wird?

Verfahrensrechte von verdächtigten Personen

- Es gilt das Prinzip der Unschuldsvermutung.
- Die verdächtige Person wird so früh wie möglich über die gegen sie erhobenen Vorwürfe informiert und erhält die Möglichkeit zur persönlichen Stellungnahme soweit es die Sachverhaltsaufklärung nicht gefährdet und die Rechte der hinweisgebenden Person nicht beeinträchtigt werden.

Grundsätzliches zu Disziplinarmaßnahmen

- Disziplinarmaßnahmen müssen frei von Interessenkonflikten (z. B. bedingt durch Verwandtschaft, Freundschaft usw.) verhängt werden.
- Das Unternehmen stellt durch ein transparentes und dokumentiertes Verfahren sicher, dass Disziplinentscheidungen überprüfbar und nachvollziehbar sind.
- Bei der Festlegung angemessener Disziplinarmaßnahmen werden die besonderen Umstände des Einzelfalls, die Schwere des Verstoßes, seine Folgen und das geltende Arbeitsrecht berücksichtigt.
- Dabei sind sowohl entlastende als auch belastende Faktoren zu berücksichtigen.

8. Was passiert bei irrtümlich oder vorsätzlich falschen Meldungen?

Irrtümliche Meldungen

- Wer in gutem Glauben mutmaßliches oder erwiesenes Fehlverhalten meldet, ist selbst dann vor Vergeltung geschützt, wenn sich ein geäußerter Verdacht im Laufe der Untersuchung als unrichtig erweist.
- „In gutem Glauben“ bedeutet dabei, dass die jeweilige Person davon überzeugt ist, dass ihr Hinweis den Tatsachen entspricht – und zwar ungeachtet des späteren Ermittlungsergebnisses.

Fremantle

Vorsätzliche Falschmeldungen

- Die vorsätzlich unrichtige Meldung von Fehlverhalten in der Absicht, eine andere Person wissentlich falsch zu beschuldigen, stellt selbst einen Compliance-Verstoß dar und wird entsprechend geahndet.

9. Wichtige Kontakte

Compliance-Team von Fremantle

<u>Name</u>	<u>Position</u>	<u>Kontaktdaten</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