

Hogyan jelentse a
megfelelőségi aggályokat, és
hogyan kezelje a jelentéseket

Speakup útmutató

Fremantle

Fremantle

Tartalom

1. Miért fontos felszólalni a lehetséges szabálysértések esetén? (3. oldal)
2. Mi a megfelelőségi szabálysértés? (3. oldal)
3. Hogyan közölhetem a megfelelőségi aggályaimat? (4. oldal)
4. Hogyan kezelik az üzenetemet? Tájékoztatnak a továbbiakról? (5. oldal)
5. Mi történik a bejelentéstétel után? (6. oldal)
6. Bejelentőként milyen jogaim vannak? (8. oldal)
7. Milyen jogaim vannak, ha én vagyok az érintett személy? (9. oldal)
8. Mi történik téves vagy szándékosan hamis bejelentés esetén? (9. oldal)
9. Elérhetőségek (10. oldal)

Fremantle

1. Miért fontos felszólalni a lehetséges szabálysértések esetén?

- A Fremantle cégnél nagyra értékeljük a vállalkozói szabadságot, amit reményeink szerint alkalmazottaink felelősségteljesen használnak. Örülünk a lehetséges problémák nyílt megvitatásának, ami segít megelőzni, felderíteni és helyretenni a visszaéléseket. A vezetők felelőssége, hogy nyitottak legyenek a vállalati gyakorlatokkal, a munkakörnyezettel, saját magatartásukkal és más dolgozók magatartásával kapcsolatos kérdések megvitatására.
- Ösztönözzük a kritikus és fantáziadús gondolkodást, mivel olyan munkakörnyezet megteremtésére törekszünk, ahol az alkalmazottak aggályok nélkül fordulhatnak felettesükhöz/felső vezetésükhöz, hogy problémákat vessenek fel, vagy kritikát fogalmazzanak meg.
- A vezetők kötelessége ösztönözni a nyílt párbeszédet, és minden aggályt pártatlanul és pártatlanul kezelni.

2. Mi a megfeleléségi szabálysértés?

A Fremantle arra ösztönzi az alkalmazottakat és a harmadik feleket, hogy jelentsék a lehetséges megfeleléségi szabálysértéseket. A megfeleléségi szabálysértések részei a törvények, rendeletek vagy vállalati irányelvek szándékos vagy gondatlan megsértése. Például:

- korrupció (pl. csalásra, sikkasztásra, lopásra, hűtlen kezelésre kiterjedő, csalást megvalósító cselekmények);
- trösztellenes / külkereskedelemre vonatkozó jogszabályok megsértése;
- emberi jogi jogsértések, szexuális zaklatás, vagy a hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályok megsértése;
- környezetvédelmi előírások megsértése;
- titoktartási követelmények megsértése;
- a csoportvállalatnak gazdasági kárt okozó szabálysértések;
- a csoportvállalat hírnevét károsító szabálysértések;
- olyan cselekmények, amelyek a meglévő szerződések elvesztését / a jövőbeni szerződésekből való kizárást eredményezik;
- szabályozó vagy bűnüldöző szerv intézkedését eredményező viselkedés;

Fremantle

- igazgatósági tagokat vagy vezető tisztségviselőket érintő kötelességszegések (felügyeleti kötelezettségek megsértése);
- olyan szabálysértések, amelyek számviteli korrekciót igényelnek a könyvekben és a nyilvántartásokban; és
- nem hatékony belső ellenőrzés, ami a törvények vagy a belső irányelvek megsértéséhez vezet.

Jelentési kötelezettség jelentős jogsértések esetén

Azok a vezetők és alkalmazottak, akiknek a szerepe vagy beosztása különösen felelőssé teszi őket a megfelelés biztosításáért, kötelesek haladéktalanul jelenteni a Fremantle Media Group Ltd. megfelelő osztályának, különösen a HR osztálynak a jelentős megfelelési szabálysértés konkrét bizonyítékait vagy gyanúját.

3. Hogyan közölhetem a megfelelőségi aggályaimat?

- Először is fontolja meg a bejelentést a helyi HR-osztály felé (a helyi képviselő elérhetőségeit lásd az Elérhetőségek részben).
- Ha úgy érzi, hogy nem szeretné helyben kezelni a problémáit, vagy ha ez nem járt sikerrel, akkor a Fremantle SpeakUp rendszerében bizalmas és névtelen bejelentést is tehet.
- Kérésre személyes beszélgetésre is lehetőség van a Fremantle HR osztályának vagy a helyi csoportvállalat megfelelőségi szakemberével.
- Ha közvetlenül a humán erőforrást érintő megfelelőségi probléma merül fel, ami nem kezelhető megfelelően a szokásos csatornákon keresztül, akkor továbbítsa az ügyet egy Végrehajtó Bizottsági (EC) taghoz, például a vezérigazgatóhoz, az operatív igazgatóhoz, a pénzügyi igazgatóhoz vagy a vállalati jogtanácsoshoz.
- Ha a fenti csatornák nem hoztak kielégítő eredményt, vagy egy alkalmazott nem kívánja belsőleg kezelni a problémáit, akkor forduljon ombudsmanhoz bizalmas segítségnyújtásért.
- Ha az alkalmazottak nem szeretnék a megfelelőségi aggályukat a Fremantle által megadott kapcsolattartóra bízni, akkor egy külső bejelentő csatorna teljesen független eszközén keresztül jelentheti be a problémákat.

A SpeakUp rendszer

A Fremantle Speakup rendszer több nyelven áll rendelkezésre, és telefonon vagy az interneten is elérhető. Különlegesen titkosítva és akár névtelenül is bizalmas párbeszédet folytathat a Fremantle humán erőforrás részlegével.

A rendszert a [Fremantle.com/speakup](https://www.fremantle.com/speakup) linken érheti el.

Fremantle

Ombudsman

A Fremantle által kinevezett külső ombudsmant is megkereshet. Az ombudsman szigorúan bizalmasan kommunikál a támogatást kérőkkel, és csak a bejelentő kifejezett engedélyével tárja fel a kommunikáció tartalmát vagy a bejelentő kilétét.

Európa, Afrika, Ázsia, és Ausztrália ombudsman (németországi székhellyel) Telefon +49 (0) 32-211 11 23 39 | Díjmentes (csak Németországból): 0800-664-7879 ombuds@discussconcerns.com

Az Észak- és Dél-Amerikáért felelős ombudsman (az USA-ban tartózkodik) Telefon +1 646-981-0753 | Díjmentes (csak az USA-ból): 877-278-0303 ombuds2@discussconcerns.com

Külső bejelentő csatornák

Ha ennek ellenére sem szeretné bejelenteni a megfelelőségi aggályait a Fremantle felé, akkor fordulhat egy illetékes külső szervhez is. Egyre több külső bejelentési csatorna jön létre, különösen az Európai Unió tagállamai számára.

A meglévő külső bejelentési csatornákat [itt](#) találja, az oldalt folyamatosan frissítjük.

Minimálisan szükséges információ

A hatékony és célravezető felülvizsgálat érdekében a megfelelőségi aggályok bejelentésekor ne felejtse el:

- megadni, hogy melyik cégről / székhelyről van szó.
- a lehető legrészletesebben körülírni a problémáit és a történeteket.
- megadni, ha helyileg már bejelentette az esetet és a bejelentés eredményét.
- hogy bizonyos kérdésekre kell válaszolnia (ha a Speakup rendszert használja, akkor jelentkezzen be és nézze meg a kérdéseket és a fejleményeket).
- Ha felkeresi a Fremantle humán erőforrás osztályt vagy az ombudsmant, akkor adja meg az elérhetőségét.

4. Hogyan kezelik az üzenetemet? Tájékoztatnak a továbbiakról?

Fremantle Human Resources

A Fremantle humán erőforrás osztály feladata a bejelentési csatornák és a bejövő üzenetek kezelése, valamint a vizsgálatok vagy egyéb intézkedések koordinálása. Kizárólag a Fremantle

Fremantle

humán erőforrás osztályán kijelölt megfelelőségi szakemberek férhetnek hozzá a beérkező jelentésekhez.

A jelentéseket kezelő kijelölt megfelelőségi szakemberek garantáltan független szakemberek, a megfelelő szakértelemmel, amely garantálja, hogy ne legyen összeférhetetlenség a szervezeten belüli beosztottakkal.

Bizalmas kezelés és a szükséges ismeret elve

Minden információt – különösen a személyazonosításra alkalmas adatokat – szigorúan a „szükséges ismeret” elve alapján osztunk meg, a vonatkozó adatvédelmi és hozzájárulási követelményekkel összhangban, és csak olyan mértékben, amely lehetővé teszi a megfelelő előzetes vizsgálatot, valamint – adott esetben – a kivizsgálást és a nyomon követő intézkedéseket.

A Fremantle minden olyan munkatársa, aki a megfelelőségi bejelentések felülvizsgálatában, kivizsgálásában vagy megválaszolásában betöltött szerepe révén ilyen információk birtokába jut, szigorú titoktartási kötelezettséggel tartozik, ideértve a Fremantle többi munkatársát is.

Bejelentők adatai

A bejelentő személyazonosságát és személyes adatait a teljes folyamat során bizalmasan kezeljük. Ezeket az információkat a bejelentések fogadásával vagy kivizsgálásával megbízott munkatársakon kívül harmadik fél részére csak akkor továbbítjuk, ha ehhez:

- Írásos hozzájárulást kapunk, és kizárólag akkor, ha ez a szükséges kivizsgáláshoz vagy nyomon követő intézkedéshez szükséges; illetve,
- ha az adatokat külső szervek részére szükséges átadni. Ilyen esetekben írásban tájékoztatjuk a bejelentőt, ha ez nem veszélyezteti az érintett vizsgálatokat vagy bírósági eljárásokat; vagy
- ha a helytelen információk bejelentése szándékosan vagy súlyos gondatlanságból történt.

A bejelentésben megnevezett személyek adatai

A bejelentésben résztvevő személyeket és személyes adataikat szintén bizalmasan és a legnagyobb körültekintéssel kezeljük. Ezeket az információkat kizárólag

- az érintett hozzájárulásával osztjuk meg; illetve,
- ha az információkat olyan meghatározott személyekkel kell megosztani, akiknek belső felülvizsgálat, kivizsgálás és nyomon követő intézkedésekhez ismerniük kell z információkat (szükséges ismeret elve); illetve
- büntető- vagy bírságolási eljárásokhoz, és bírósági határozatok alapján

5. Mi történik a bejelentéstétel után?

Fremantle

Visszajelzés

Hét napon belül igazoljuk, hogy az üzenete megérkezett. Visszaigazolást küldhetünk e-mailben vagy a Fremantle SpeakUp rendszeren keresztül, attól függően, hogy milyen kommunikációs csatornát választott.

Ne feledje el megválaszolni a tisztázáshoz felmerülő kérdéseket.

Általában a kommunikáció eredményéről legkésőbb a kézhezvétel visszaigazolásától számított három hónapon belül visszajelzést kap. Összetett vizsgálatok esetén a végleges válasz akár hat hónapig is eltarthat.

Csak annyi információt osztunk meg, amennyi nem befolyásolja a belső vizsgálatokat vagy nyomozásokat, és nem sérti a bejelentés tárgyát vagy a jelentésben megnevezett személyek jogait. Nem oszthatjuk meg például azt, hogy történtek-e fegyelmi intézkedések.

Akkor is adunk visszajelzést, ha nem sikerül kivizsgálni a bejelentést, vagy ha nem történik intézkedés.

A SpeakUp rendszer használata

A Fremantle SpeakUp rendszeren keresztül küldött üzenet után kap egy ügyszámot, és a rendszer megkéri, hogy állítson be egy jelszót.

Írja le a számot és a jelszót is és tárolja ezeket az információkat biztonságos helyen. Ezek a leadott jelentés követéséhez szükséges bejelentkezési adatai. Amikor belép, a rendszer ezt a számot és jelszót kéri.

Kérheti, hogy értesítsük, amikor válasz érkezik a bejelentésére.

Bármikor beléphet a SpeakUp rendszerbe, hogy ellenőrizze, érkezett-e visszajelzés, válaszoljon a kérdésekre, és beszéljen a bejelentését kezelő megfelelőségi szakemberekkel.

Első kiértékelés

A Fremantle humán erőforrás osztály megfelelőségi szakemberei megállapítják, hogy a bejelentésben megtalálják-e az összes szükséges információt a további intézkedéshez.

Ha az első jelentésében nincs elegendő információ, akkor egy kijelölt megfelelőségi szakember felkeresi, és lehetőség szerint további információkat kér.

Megalapozatlanság miatt zárják le a bejelentést, ha nincs intézkedéssel alátámasztható információ, ha nincs további információ, vagy a bejelentő nem válaszol a megfelelőségi szakember további információk iránti kérésére.

Felülvizsgálat/Vizsgálat

Fremantle

A Fremantle humán erőforrás osztály megfelelőségi szakemberei döntenek el, hogy ki végzi a további vizsgálatokat (a „Kivizsgálók”).

Egy megadott esethez kijelölt kivizsgálók (például a humán erőforrás vagy az audit osztály munkatársai vállalati vagy helyi szinten) felelősek a megfelelőségi bejelentések ellenőrzéséért.

A megfelelőségi szabálysértésre adott intézkedések

Ha igazolható a megfelelőségi előírások megsértése, akkor megfelelő válaszingtézkedéseket hoznak, többek között a felelősökkel szembeni fegyelmi eljárást is.

A tények objektív vizsgálatának eredménye a döntő tényező a megfelelő fegyelmi intézkedés meghatározásában.

Az érintett Csoportvállalat felelőssége a Fremantle humán erőforrás osztállyal együttműködve, hogy intézkedéseket tegyen megalapozott megfelelőségi jogsértés esetén, és biztosítsa, hogy ezek az intézkedések megfeleljenek a vonatkozó jogszabályok követelményeinek.

Dokumentáció

A Fremantle humán erőforrás osztály egy biztonságos központi ügykezelő rendszerben dokumentálja a kezdeti felülvizsgálat eredményeit, és ha alkalmazható, a vizsgálat eredményeit és a válaszingtézkedéseket, figyelembe véve az adatvédelmi követelményeket.

A dokumentációt a vonatkozó adatvédelmi előírások és a törvényi megőrzési időszakok által előírt ideig őrizzük meg.

6. Bejelentőként milyen jogaim vannak?

Bejelentők védelme

Amint az az RTL Code of Conduct dokumentumban (Magatartási Kódex) is szerepel, nem toleráljuk a feltételezett vagy tényleges visszaélést jóhiszeműen bejelentő személlyel szembeni megfélemlítést vagy megtorlást. A „jóhiszeműen” azt jelenti, hogy az érintett személy azt hiszi, hogy az általa állított tény igaz, függetlenül attól, hogy a későbbi vizsgálat alátámasztja-e az állítás valóságtartalmát.

A megtorlás példái lehetnek a fegyelmi intézkedések, a lefokozás vagy az előléptetés megtagadása, valamint a munkakörülmények egyéb jelentős módosítása, ha ezeket az intézkedéseket a munkavállaló aggályának eredményeként vagy arra válaszul hozzák meg.

Fremantle

Adott esetben a fegyelmi eljárás alanyát és bárkit, aki helyzetben van ahhoz, hogy a visszaélést bejelentővel szemben kedvezőtlen intézkedéseket hozzon, tájékoztatni kell arról, hogy a visszaélést bejelentőkkel szembeni megtorlás szigorúan tilos.

Ha úgy gondolja, hogy a bejelentés után megfélemlítés vagy megtorlás érte egy lehetséges megfélemlítési szabálysértéssel kapcsolatban, vagy megfélemlítést vagy megtorlást tapasztal valakivel szemben, aki megfélemlítési aggályokat jelentett, vegye fel a kapcsolatot a Fremantle HR osztályával. Minden megtorlással kapcsolatos aggályt a fent leírt eljárásoknak megfelelően felülvizsgálunk és kivizsgálunk. A megtorlás szabálysértést jelent.

7. Milyen jogaim vannak, ha én vagyok az érintett személy?

A gyanúsítottak eljárási jogai

- Az ártatlanság vélelmének elve érvényesül.
- A visszaélés gyanújával rendelkező személyt a lehető leghamarabb tájékoztatni kell az ellene felhozott vádakról, és lehetőséget kell adni neki, hogy személyes nyilatkozatot tegyen, feltéve, hogy ez nem veszélyezteti a nyomozást, és nem sérti a bejelentő személy jogait.

A fegyelmi intézkedésekre vonatkozó alapelvek

- A fegyelmi intézkedések legyenek összeférhetetlenségtől mentesek (pl. rokonság, barátság stb. miatt).
- Egy kellően átlátható és dokumentált eljárás alkalmazásával a vállalat biztosítja, hogy a fegyelmi határozatok ellenőrizhetők és érthetőek legyenek.
- A megfelelő fegyelmi intézkedés meghatározásakor figyelembe kell venni az eset konkrét körülményeit, a szabálysértés súlyosságát, a következményeit és az alkalmazandó munkajogot.
- Ennek meghatározásakor vegye figyelembe az enyhítő és/vagy súlyosbító tényezőket.

8. Mi történik téves vagy szándékosan hamis bejelentés esetén?

Téves bejelentés

- A feltételezett vagy tényleges helytelen magatartást jóhiszeműen bejelentő alkalmazottak védelmet élveznek a megtorlással szemben, még akkor is, ha a vád a vizsgálati folyamat során nem bizonyul helytállónak.
- A "jóhiszeműen" azt jelenti, hogy az érintett személy azt hiszi, hogy az általa állított tény igaz, függetlenül attól, hogy a későbbi vizsgálat alátámasztja-e az állítás valóságtartalmát.

Fremantle

Szándékosan hamis bejelentés

- Szándékosan hamis visszaélés bejelentése, amelynek célja egy másik személy szándékos és hamis vádolása, szabálysértésnek minősül, és megfelelő intézkedéseket von maga után.

9. Kulcsfontosságú kapcsolatok

Fremantle Megfelelőségi csapat

| <u>Név</u> | <u>Beosztás</u> | <u>Elérhetőségek</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 |