

Segnalazione di problemi di  
compliance e modalità di  
gestione delle segnalazioni

Guida di Speak up

*Fremantle*

# Fremantle

## Contenuti

1. Perché è importante segnalare le potenziali violazioni della compliance? (Pagina 3)
2. Cos'è una violazione della compliance? (Pagina 3)
3. Come faccio a segnalare problemi di compliance? (Pagina 4)
4. Come viene gestito il mio messaggio? Chi ne sarà a conoscenza? (Pagina 5)
5. Cosa succede dopo l'invio della segnalazione? (Pagina 6)
6. Quali sono i miei diritti di whistleblower? (Pagina 8)
7. Quali diritti ho se sono io a essere la persona coinvolta? (Pagina 9)
8. Cosa accade in caso di segnalazione errata o intenzionalmente falsa? (Pagina 9)
9. Informazioni di contatto (Pagina 10)

# Fremantle

## **1. Perché è importante segnalare le potenziali violazioni della compliance?**

- Da Fremantle la libertà d'impresa è estremamente importante e abbiamo fiducia che i nostri dipendenti la utilizzino con grande responsabilità. Apprezziamo in particolare che si affronti apertamente qualsiasi potenziale problema, in quanto ciò contribuisce a evitare, individuare e correggere eventuali comportamenti scorretti. È responsabilità di ogni manager l'apertura al dialogo su tematiche riguardanti le procedure aziendali, l'ambiente di lavoro, la propria condotta e quella degli altri dipendenti.
- Incoraggiamo pertanto il pensiero critico e creativo in quanto cerchiamo di mantenere un clima di lavoro aperto e che consenta ai dipendenti di rivolgersi ai superiori o alla dirigenza per evidenziare possibili criticità o esprimere dubbi senza timori.
- I manager devono cercare di promuovere l'apertura al dialogo e affrontare i dubbi nel modo più imparziale possibile.

## **2. Cos'è una violazione della compliance?**

Fremantle invita dipendenti e terze parti a segnalare dubbi in merito a potenziali violazioni della compliance. Per violazioni della compliance si intendono atti intenzionali o per negligenza che costituiscono violazioni di leggi, disposizioni o politiche aziendali. Tra le violazioni vi sono tra l'altro:

- Attività fraudolente (ad esempio corruzione, frode, malversazione, furto, appropriazione indebita);
- Violazioni delle leggi sull'antitrust / sul commercio estero;
- Violazioni di diritti umani, molestie sessuali o violazioni delle leggi contro le discriminazioni;
- Violazioni delle norme in materia ambientale;
- Violazioni degli obblighi di riservatezza;
- Violazioni che causano danni economici a una società del Gruppo;
- Violazioni che danneggiano la reputazione di una società del Gruppo;
- Attività che comportano la perdita di contratti in essere / l'esclusione da contratti futuri;
- Comportamenti che hanno come conseguenza un'azione da parte dell'ente normativo o giuridico preposto;
- Violazioni degli obblighi da parte di membri del Consiglio di Amministrazione o dirigenti (in particolare la violazione degli obblighi di supervisione);
- Violazioni che impongono un adeguamento contabile di libri e registri; e

# Fremantle

- Controlli non efficaci con conseguenti violazioni di leggi o linee guida interne.
- 

## **Obbligo di riferire significative violazioni**

Manager e dipendenti il cui ruolo o posizione comportino la particolare responsabilità di garantire sempre la compliance sono tenuti a riferire tempestivamente ogni evidenza specifica o sospetto di una significativa violazione della compliance al dipartimento preposto di Fremantle Media Group Ltd, nello specifico al dipartimento Human Resources (HR).

### **3. Come faccio a segnalare problemi di compliance?**

- Innanzitutto esponete localmente i tuoi dubbi al dipartimento HR (vedi Sezione informazioni di contatto del vostro referente locale).
- Qualora preferiate evitare di esporre i vostri dubbi a un referente locale o le richieste presentate a livello locale si siano rivelate vane, potete utilizzare il sistema SpeakUp per segnalazioni confidenziali e anonime.
- Su richiesta, è anche possibile avere una conversazione di persona con una figura professionale del dipartimento HR di Fremantle o della propria società locale del Gruppo.
- Qualora il problema di compliance interessi direttamente il dipartimento HR e non possa essere gestito correttamente attraverso i canali di segnalazione standard, è necessario esporlo a un membro del Comitato di Direzione (CE), quali CEO, COO, CFO & CGC.
- Se i canali di cui sopra non hanno prodotto un risultato soddisfacente o un dipendente non desidera esporre i propri dubbi internamente, è possibile rivolgersi a un ombudsman (difensore civico) per assistenza confidenziale.
- Nel caso in cui i Dipendenti non abbiano comunque intenzione di segnalare i problemi di compliance a uno dei punti di contatto di Fremantle, può scegliere di rivolgersi a un canale di segnalazione esterno rilevante che costituisce un mezzo del tutto indipendente di segnalazione di mancata compliance.

## **Sistema SpeakUp**

Il sistema SpeakUp di Fremantle è disponibile in diverse lingue e accessibile tramite telefono o Internet. Quest'ultimo rende possibile un dialogo riservato con il dipartimento HR di Fremantle, sicuro grazie a uno speciale criptaggio ed eventualmente anonimo, se lo si desidera.

Il sistema è accessibile all'indirizzo [Fremantle.com/speakup](https://fremantle.com/speakup).

## **Ombudsman (difensore civico)**

# Fremantle

È possibile rivolgersi a un ombudsman esterno designato da Fremantle. L'ombudsman gestisce tutti i contatti con le persone in cerca di assistenza in via strettamente confidenziale e rivela i contenuti delle comunicazioni o l'identità del richiedente al dipartimento HR di Fremantle, salvo espressa autorizzazione da parte della persona che effettua la segnalazione.

Ombudsman per Europa, Africa, Asia e Australia (in Germania) Telefono +49 (0) 32-211 11 23 39 | Numero verde (esclusivamente dalla Germania): 0800-664-7879 [ombuds@discussconcerns.com](mailto:ombuds@discussconcerns.com)

Ombudsman per Nord e Sud America (con sede negli Stati Uniti) Telefono +1 646-981-0753 | Numero verde (esclusivamente dagli USA): 877-278-0303 [ombuds2@discussconcerns.com](mailto:ombuds2@discussconcerns.com)

## Canali di segnalazione esterni

Nel caso in cui una persona non abbia comunque intenzione di segnalare i problemi di compliance a uno dei punti di contatto di Fremantle, può scegliere di rivolgersi agli enti esterni competenti preposti alle segnalazioni. I canali di segnalazione esterni sono sempre più numerosi, soprattutto per gli Stati membri dell'Unione europea.

[Qui](#) è possibile trovare un elenco dei canali di segnalazione esterni disponibili, in costante aggiornamento.

## Informazioni minime necessarie

Per consentire un'analisi efficace e realizzabile delle segnalazioni di problemi di compliance, chiediamo di fornire le seguenti informazioni:

- Indicate la società / la sede a cui fate riferimento.
- Descrivete il problema nel modo più dettagliato possibile e fornite informazioni specifiche sui fatti.
- Indicate se il fatto è già stato segnalato a un referente locale e quali sono stati gli esiti.
- Siate pronti a rispondere a delle domande (Se utilizzate il sistema SpeakUp, verificate la presenza di domande e aggiornamenti).
- Se contattate il dipartimento HR di Fremantle o l'ombudsman, fornite le vostre informazioni di contatto.

## 4. Come viene gestito il mio messaggio? Chi ne sarà a conoscenza?

### Fremantle Human Resources

Il dipartimento HR di Fremantle ha l'incarico di gestire i canali di segnalazione di Fremantle, occuparsi dei messaggi in arrivo e coordinare le indagini o altre misure di follow-up. Solo le figure professionali incaricate della compliance del dipartimento HR di Fremantle hanno accesso alle segnalazioni inviate.

# Fremantle

Si garantisce che le figure professionali incaricate della compliance che gestiscono le segnalazioni sono indipendenti, dispongono delle competenze necessarie e non hanno conflitti di interessi con altri ruoli che ricoprono all'interno dell'organizzazione.

## **Riservatezza e principio dell'effettiva necessità**

Qualsiasi informazione, in particolare le informazioni di identificazione personale, viene condivisa solo in caso di rigorosa necessità di conoscenza, in conformità con i requisiti vigenti in materia di protezione dei dati e consenso e nella misura necessaria per consentire un'adeguata analisi iniziale e, ove applicabile, un'indagine e l'adozione di misure di follow-up.

Chiunque all'interno di Fremantle possa venire a conoscenza di informazioni riguardanti un'accusa in materia di compliance a causa del suo ruolo nell'analisi, nell'indagine o nella risposta a un'accusa deve rispettare un rigoroso obbligo di riservatezza, anche nei confronti degli altri dipendenti di Fremantle.

## **Dati sul whistleblower**

L'identità e i dati personali di un whistleblower vengono trattati in modo riservato durante l'intero processo. Queste informazioni saranno condivise con persone che non fanno parte del personale con l'incarico di ricevere o indagare sulle segnalazioni solamente nei seguenti casi:

- Previo consenso scritto ed esclusivamente se necessario per un'analisi adeguata, per l'indagine o per misure di follow-up; oppure
- Se è necessaria una condivisione con enti esterni. In questi casi il whistleblower sarà avvisato per iscritto, a condizione che ciò non influenzi il corso delle indagini o i procedimenti in questione; oppure
- In caso di segnalazione di informazioni scorrette intenzionalmente o per colpa grave.

## **Dati delle persone menzionate nella segnalazione**

Anche l'identità e i dati personali delle persone menzionate in una segnalazione saranno trattati con la massima riservatezza e attenzione. Tali informazioni saranno condivise esclusivamente

- Con il consenso della persona interessata; oppure
- Se è indispensabile la condivisione di tali informazioni con persone specifiche che ne hanno effettiva necessità per l'analisi interna, l'indagine e le misure di follow-up; oppure
- In caso di procedimenti penali o sanzionatori o sentenze giudiziarie

## **5. Cosa succede dopo l'invio della segnalazione?**

### **Feedback**

# Fremantle

Riceverete conferma di ricezione del messaggio entro sette giorni, Oralmente, tramite e-mail o attraverso il sistema SpeakUp di Fremantle, in base al canale di comunicazione scelto.

Dovrete essere disponibili a rispondere a domande di approfondimento.

In genere, riceverete un feedback sull'esito della comunicazione al massimo entro tre mesi dalla conferma di ricezione. Nel caso di indagini complesse potrebbero essere necessari fino a sei mesi per ricevere una risposta definitiva.

Le informazioni saranno condivise con voi solo nella misura in cui non influiscono su inchieste o indagini interne e non pregiudicano i diritti delle persone oggetto di una segnalazione o menzionate nella segnalazione stessa. Non possiamo ad esempio condividere gli eventuali provvedimenti disciplinari adottati.

Riceverete inoltre un feedback nel caso in cui, per validi motivi, non fosse possibile approfondire la segnalazione o non siano stati adottati provvedimenti adeguati.

## **Utilizzo del sistema SpeakUp**

Quando inviate un messaggio tramite il sistema SpeakUp di Fremantle, ricevete un numero di caso univoco e dovete impostare una password.

Annotate il numero di caso e la password e conservate al sicuro queste informazioni, che rappresentano la vostra chiave di accesso personale alla segnalazione. Vi verrà chiesto di inserire questo numero e la password ogni volta che accedete al sistema.

Potete scegliere di ricevere una notifica a ogni risposta alla segnalazione.

Potete accedere nuovamente al sistema SpeakUp in qualsiasi momento per verificare la presenza di feedback, rispondere a domande e comunicare con le figure professionali incaricate della compliance che si occupano della segnalazione.

## **Valutazione iniziale**

Saranno le figure professionali incaricate della compliance del dipartimento HR di Fremantle a stabilire se il messaggio contiene le informazioni minime utili per proseguire nell'analisi.

Se la segnalazione iniziale non contiene una quantità sufficiente di informazioni, una figura professionale incaricata della compliance vi contatterà, se possibile, per avere ulteriori informazioni.

Il problema di compliance sarà chiuso per mancanza di prove se non sono disponibili informazioni utili, non c'è la possibilità di avere ulteriori informazioni o il whistleblower non risponde alla richiesta di ulteriori informazioni da parte della figura professionale incaricata della compliance.

## **Analisi/indagine**

# Fremantle

Sono le figure professionali incaricate della compliance del dipartimento HR di Fremantle a stabilire chi svolgerà ulteriori indagini (il “team addetto alle indagini”).

Il team addetto alle indagini che si occupa del caso specifico (ad esempio personale incaricato del dipartimento Risorse Umane o Audit a livello societario o locale) è responsabile della verifica dei contenuti delle accuse in materia di compliance.

## **Provvedimenti in risposta a una violazione della compliance**

Se viene accertata una violazione della compliance, sarà valutata la possibilità di adottare opportuni provvedimenti in merito, comprese potenziali azioni disciplinari nei confronti delle parti responsabili.

I risultati di un esame obiettivo di tutti i fatti rilevanti sono il fattore decisivo che determina qual è l’azione disciplinare adeguata.

È la società del Gruppo interessata, in collaborazione con il dipartimento HR di Fremantle, a essere responsabile dell’adozione di provvedimenti in risposta a una violazione comprovata della compliance e della conformità di tali provvedimenti con le disposizioni delle leggi vigenti.

## **Documentazione**

Il dipartimento HR di Fremantle documenta i risultati dell’analisi iniziale e, ove applicabile, i risultati di un’indagine e le misure di risposta, in un sistema centralizzato sicuro per la gestione dei casi, tenendo conto dei requisiti legati alla privacy dei dati.

La documentazione viene conservata per il periodo di conservazione legale e previsto dai regolamenti vigenti in materia di protezione dei dati.

## **6. Quali sono i miei diritti di whistleblower?**

### **Protezione del whistleblower**

Come indicato nell’RTL Code of Conduct di (Codice di condotta di RTL), non va tollerato alcun atto di intimidazione o ritorsione ai danni di chiunque, in buona fede, segnali dei casi di condotta scorretta, sia questa sospetta o effettiva. Segnalare “in buona fede” un caso di condotta scorretta significa che chi nutre un dubbio è convinto che questo corrisponda al vero, a prescindere dall’esito dei successivi accertamenti.

Fra gli esempi di ritorsioni rientrano provvedimenti disciplinari, demansionamento o rifiuto di promozioni e altre modifiche sostanziali delle condizioni di lavoro, se tali provvedimenti vengono adottati a seguito di o in risposta alla segnalazione di un dubbio da parte di un dipendente.

# Fremantle

Ove opportuno, è necessario che la persona oggetto del provvedimento disciplinare e chiunque sia in grado di intraprendere azioni ostili nei confronti del whistleblower siano a conoscenza del fatto che le ritorsioni nei confronti dei whistleblower sono severamente vietate.

Se ritenete di aver subito intimidazioni o ritorsioni dopo aver segnalato dubbi su una potenziale violazione della compliance o siete testimoni di intimidazioni o ritorsioni contro una persona che ha segnalato problemi di compliance, contattate il dipartimento HR di Fremantle. Tutte le sospette ritorsioni saranno oggetto di analisi e indagine in base alle procedure sopra descritte. Le ritorsioni costituiscono una violazione della compliance.

## **7. Quali diritti ho se sono io a essere la persona coinvolta?**

### **Diritti procedurali delle persone sospettate**

- Si applica il principio della presunzione di innocenza.
- La persona sospettata di condotta scorretta deve essere informata delle accuse mosse nei suoi confronti e avere la possibilità di rilasciare una dichiarazione personale il prima possibile, purché ciò non comprometta le indagini o pregiudichi i diritti di chi ha effettuato la segnalazione.

### **Principi relativi ai provvedimenti disciplinari**

- I provvedimenti disciplinari devono essere adottati in assenza di conflitti di interessi (causati ad esempio da legami di parentela, amicizia ecc.).
- L'azienda garantisce la verificabilità e la chiarezza delle decisioni disciplinari tramite una procedura con un adeguato livello di trasparenza e documentazione.
- Nel determinare l'azione disciplinare adeguata, è necessario prendere in considerazione le circostanze particolari del caso, la gravità della violazione, le sue conseguenze e il diritto del lavoro vigente.
- La decisione deve inoltre tenere conto delle circostanze attenuanti e/o aggravanti.

## **8. Cosa accade in caso di segnalazione errata o intenzionalmente falsa?**

### **Segnalazione errata**

- I dipendenti che, in buona fede, segnalano dei casi di condotta scorretta, sia questa sospetta o effettiva, saranno protetti dagli atti di ritorsione, anche se le indagini dimostrano che l'accusa non è fondata.

# Fremantle

- Segnalare “in buona fede” un caso di condotta scorretta significa che chi nutre un dubbio è convinto che questo corrisponda al vero, a prescindere dall’esito dei successivi accertamenti.

## Segnalazione intenzionalmente falsa

- Segnalare un caso di condotta scorretta, consapevoli di riferire il falso e con l’intento di accusare intenzionalmente e falsamente un’altra persona, costituisce una violazione della compliance e comporterà l’adozione degli opportuni provvedimenti.

## 9. Contatti principali

### Team Compliance di Fremantle

<u>Nome</u>	<u>Qualifica professionale</u>	<u>Informazioni di contatto</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