

Hvordan rapportere
compliance-problemer, og
hvordan rapporter håndteres

Speak-up-veiledning

Fremantle

Fremantle

Innhold

1. Hvorfor er det viktig å gi beskjed om potensielle brudd på regler om compliance? (Side 3)
2. Hva er et compliance-brudd? (Side 3)
3. Hvordan kan jeg kommunisere bekymringsmeldinger knyttet til compliance? (Side 4)
4. Hvordan blir meldingen min håndtert? Hvem vil få vite om det? (Side 5)
5. Hva skjer etter at jeg har sendt inn rapporten? (Side 6)
6. Hva er mine rettigheter som rapporterende person? (Side 8)
7. Hva er mine rettigheter hvis jeg er den involverte parten? (Side 8)
8. Hva skjer i tilfeller av feilaktig eller bevisst feilaktig rapportering? (Side 9)
9. Kontaktinformasjon (side 9)

Fremantle

1. Hvorfor er det viktig å gi beskjed om potensielle brudd på regler om compliance?

- Hos Fremantle verdsetter vi den kreative friheten, og stoler på at våre medarbeidere bruker den på en ansvarlig måte. Åpen adressering av potensielle problemer er velkomment, og bidrar til å forebygge, detektere og korrigere misligheter. Det er alle ledes ansvar å være åpne for drøftelse om selskapets praksis, arbeidsmiljøet, sin egen atferd og andre ansattes atferd.
- Det oppfordres til kritisk og fantasifull tenkning, da vi søker å fremme et arbeidsmiljø der ansatte kan henvende seg til sin overordnede/toppledelse for å ta opp problemer eller gi uttrykk for kritikk, uten bekymring.
- Ledere bør oppfordre til åpen diskusjon og må håndtere alle bekymringsmeldinger på en rettferdig og upartisk måte.

2. Hva er et compliance-brudd?

Fremantle oppfordrer medarbeidere og tredjeparter til å rapportere om bekymringer om potensielle brudd på regler om compliance. Brudd på compliance omfatter forsettlig eller uaktsomme handlinger som bryter med lover, forskrifter eller selskapets retningslinjer. Dette omfatter for eksempel:

- Svindel (f.eks. korrupsjon, bedrageri, underslag, tyveri);
- Brudd på lovgivning om antitrust/utenrikshandel;
- Menneskerettighetsbrudd, seksuell trakassering eller brudd på diskrimineringslover;
- Brudd på miljøforskrifter;
- Brudd på krav til konfidensialitet;
- Brudd som forårsaker økonomisk skade for konsernet;
- Brudd som skader omdømmet til et konsern;
- Handlinger som fører til tap av eksisterende kontrakter / ekskludering fra fremtidige kontrakter;
- Atferd som fører til handlinger fra et organ innen regulering eller rettshåndhevelse;
- Brudd på plikter som involverer styremedlemmer eller ledere (brudd på tilsynsplikter);
- Brudd som krever en regnskapsmessig justering av bokføring og oppføringer; og
- Ineffektive interne kontroller som fører til brudd på lovgivning eller interne retningslinjer.

Rapporteringsplikt ved alvorlige overtredelser

Fremantle

Ledere og medarbeidere der rolle eller stilling holder dem spesielt ansvarlige for å sikre compliance, har plikt til å rapportere spesifikke bevis eller mistanke om et betydelig brudd på compliance umiddelbart til en passende avdeling i Fremantle Media Group Ltd, spesielt personalavdelingen (HR).

3. Hvordan kan jeg kommunisere bekymringsmeldinger knyttet til compliance?

- Vurder først å ta opp bekymringer lokalt med personalavdelingen (se delen om kontaktinformasjon for din lokale representant).
- Hvis du føler deg ukomfortabel med å ta opp bekymringene dine lokalt, eller hvis det ikke har funket, kan du bruke Fremantle SpeakUp-systemet for konfidensiell og anonym rapportering.
- På forespørsel er det også mulig å ha en personlig samtale med en compliance-ekspert fra Fremantles personalavdeling eller ditt lokale konsernselskap.
- Hvis et problem innen compliance involverer personalavdelingen direkte og ikke kan håndteres på en hensiktsmessig måte gjennom standard rapporteringskanaler, bør saken eskaleres til en medarbeider i konsernledelsen, for eksempel administrerende direktør, driftsdirektør, finansdirektør og konserndirektør.
- Hvis kanalene ovenfor ikke har gitt noe tilfredsstillende resultat, eller en medarbeider ikke ønsker å ta opp bekymringene sine internt, kan en ekstern ombudsperson kontaktes for bistand rent konfidensielt.
- Hvis medarbeidere føler seg ukomfortabel med å betro sine compliance-problemer til en av Fremantles kontaktpunkter, kan en relevant ekstern rapporteringskanal tilby medarbeidere en helt uavhengig måte for å rapportere manglende compliance.

SpeakUp-systemet

Fremantle sitt SpeakUp-system er tilgjengelig på flere språk og er tilgjengelig via telefon eller på Internett. Det muliggjør en konfidensiell dialog med Fremantles personalavdeling, sikret med spesiell kryptering og anonymt dersom det ønskes.

Du kan få tilgang til systemet på [Fremantle.com/speakup](https://www.fremantle.com/speakup).

Ombudspersoner

Du kan også kontakte en ekstern ombudsperson som er oppnevnt av Fremantle. Ombudspersonen behandler all kommunikasjon med dem som søker hjelp strengt konfidensielt, og utleverer innholdet i kommunikasjonen, eller identiteten til den som ber om hjelp, til Fremantle sin personalavdeling bare hvis personen som kommer med en bekymringsmelding har gitt uttrykkelig tillatelse til det.

Fremantle

Ombudsperson for Europa, Afrika, Asia og Australia (lokalisert i Tyskland) telefon +49 (0) 32-211 11 23 39 | Gratisnummer (bare fra Tyskland): 0800-664-7879 ombuds@discussconcerns.com

Ombudsperson for Nord- og Sør-Amerika (lokalisert i USA) telefon +1 646-981-0753 |
Gratisnummer (bare fra USA): 877-278-0303 ombuds2@discussconcerns.com

Eksterne rapporteringskanaler

Hvis enkelte fortsatt ikke ønsker å betro sine compliance-problemer til en av Fremantles kontaktpunkter, kan de alternativt henvende seg til de relevante eksterne rapporteringsorganene. Eksterne rapporteringskanaler etableres i økende grad, spesielt for medlemslandene i EU.

En oversikt over eksisterende eksterne rapporteringskanaler finner du [her](#) og vil bli kontinuerlig oppdatert.

Minimum obligatorisk informasjon

For å muliggjøre en effektiv og handlingsrettet gjennomgang ber vi deg om å oppgi følgende info når du tar opp en compliance-rettet bekymringsmelding:

- Spesifiser hvilket selskap eller sted du refererer til.
- Beskriv bekymringsmeldingen din så detaljert som mulig, og vær spesifikk om hva som har skjedd.
- Informer oss hvis du allerede har tatt opp noen bekymringer lokalt, og hva resultatet ble.
- Vær forberedt på å svare på spørsmål (hvis du bruker SpeakUp-systemet, kom tilbake for spørsmål og oppdateringer).
- Hvis du kontakter personalavdelingen i Fremantle eller ombudspersonen, må du oppgi kontaktinformasjon.

4. Hvordan blir meldingen min håndtert? Hvem vil få vite om det?

Fremantle Human Resources

Personalavdelingen hos Fremantle har fått i oppgave å administrere Fremantles talekanal, håndtere innkommende meldinger og koordinere undersøkelser eller andre oppfølgingstiltak. Det er bare utpekte compliance-medarbeidere i Fremantle sin personalavdeling som har tilgang til innkommende rapporter.

Det sikres at de utpekte compliance-medarbeiderne som håndterer rapporter er uavhengige, har nødvendig ekspertise og at det ikke er noen interessekonflikter med andre roller de har i organisasjonen.

Konfidensialitet og need-to-know-prinsippet

Fremantle

All informasjon, spesielt personlig identifiserbar informasjon, deles kun på et strengt behovsgrunnlag, i samsvar med gjeldende krav til databeskyttelse og samtykke, og i den grad det er nødvendig for å muliggjøre en tilstrekkelig innledende gjennomgang og, dersom aktuelt, for undersøkelser og oppfølgingstiltak.

Alle hos Fremantle som kan få vite informasjon om en påstand om compliance på grunn av sin rolle i gjennomgangen, undersøkelsen av eller responsen på en påstand, har streng taushetsplikt, herunder overfor andre medarbeidere i Fremantle.

Informasjon om varsleren

Identiteten og personopplysningene til en varslar behandles konfidensielt gjennom hele prosessen. Denne informasjonen vil kun bli utlevert til andre enn medarbeidere som har ansvar for å motta eller undersøke rapporter

- Etter skriftlig samtykke og kun dersom dette er nødvendig for en tilstrekkelig gjennomgang, undersøkelse eller oppfølgingstiltak; eller
- Det er behov for åpenhet til instanser utenfor selskapet. I slike tilfeller skal varsleren informeres skriftlig om dette, forutsatt at dette ikke setter de aktuelle undersøkelsene eller saksføringene i fare; eller
- Hvis det meldes uriktige opplysninger forsettlig eller ved grov uaktsomhet.

Informasjon om personene som er navngitt i rapporten

Identiteten og personopplysningene til personer som er navngitt i et varsel vil også bli behandlet konfidensielt og med største fortrolighet. Denne informasjonen vil kun bli delt

- med samtykke fra den registrerte; eller
- Hvis det er nødvendig å dele denne informasjonen med bestemte personer som trenger å vite den for å muliggjøre intern gjennomgang, undersøkelser og oppfølgingstiltak; eller
- I straffesaker, saker om bøter eller rettsavgjørelser

5. Hva skjer etter at jeg har sendt inn rapporten?

Tilbakemelding

Du vil motta en bekreftelse på at meldingen er mottatt innen syv dager. Meldingen kan komme muntlig, på e-post eller gjennom Fremantle SpeakUp-systemet, avhengig av hvilken kommunikasjonskanal du velger.

Vennligst vær tilgjengelig for å svare på oppfølgingsspørsmål.

Fremantle

Vanligvis vil du motta tilbakemelding om resultatet av meldingen senest tre måneder etter at mottakelsen er bekreftet. For komplekse undersøkelser kan det ta opptil seks måneder før du mottar et endelig svar.

Informasjon vil kun bli delt med deg i den grad den ikke påvirker interne undersøkelser eller henvendelser, og ikke berører rettighetene til personer som er gjenstand for en rapport eller som er navngitt i rapporten. Vi kan for eksempel ikke dele om det har vært iverksatt disiplinærtiltak.

Du vil også motta tilbakemelding dersom rapporten av gyldige grunner ikke kunne følges opp, eller det ikke ble iverksatt tiltak.

Bruk av SpeakUp-systemet

Når du sender en melding ved bruk av Fremantle SpeakUp-systemet, vil du motta et individuelt saksnummer og bli bedt om å opprette et passord.

Skriv ned både nummeret og passordet ditt, og ta vare på denne informasjonen. De er din personlige nøkkel til rapporten du har sendt inn. Du vil bli bedt om å oppgi dette nummeret og passordet hver gang du åpner systemet.

Du kan velge å bli varslet når et svar på rapporten din er publisert.

Du kan når som helst gå tilbake til SpeakUp-systemet for å se om tilbakemeldinger er lagt ut, svare på spørsmål og snakke med de designerte compliance-ekspertene som behandler rapporten din.

Innledende vurdering

Utpekte compliance-eksperter i Fremantle sin personalavdeling avgjør om meldingen din inneholder et minimum av handlingsrettet informasjon for å gi rom for videre handling.

Hvis den første rapporten fra deg mangler tilstrekkelig informasjon, vil en utpekt compliance-medarbeider kontakte deg dersom mulig, for å be om ytterligere informasjon.

Anliggende vedrørende compliance vil bli avsluttet på grunn av manglende begrunnelse dersom det ikke foreligger handlingsrettet informasjon, ingen mulighet til å be om ytterligere informasjon, eller varsleren unnlater å svare på den utpekte compliance-medarbeiderens forespørsel om ytterligere informasjon.

Gjennomgang/undersøkelser

De utpekte compliance-medarbeiderne i Fremantle sin personalavdeling vil avgjøre hvem som skal gjennomføre videre undersøkelser ("team for undersøkelse").

Fremantle

Undersøkelsesteamet som er tildelt i den spesifikke saken (for eksempel utpekt personale i personal- eller revisjonsavdelingen på konsernnivå eller lokalt nivå) er ansvarlig for å bekrefte innholdet i påstandene om compliance.

Tiltak som svar på et compliance-brudd

Hvis det dokumenteres et brudd på regelverket vil det bli vurdert passende tiltak, herunder mulige disiplinærtiltak mot de ansvarlige partene.

Resultatene av en objektiv undersøkelse av alle relevante fakta er den avgjørende faktoren for å avgjøre egnede disiplinærtiltak.

Det er det berørte konsernets ansvar, i samarbeid med Fremantles personalavdeling, å iverksette tiltak som svar på et dokumentert brudd på samsvar og å sikre at disse tiltakene oppfyller kravene i henhold til gjeldende lov.

Dokumentasjon

Fremantles personalavdeling dokumenterer resultatene av den innledende gjennomgangen, og dersom aktuelt, resultatene av en etterforskning og responstiltak i et sikkert sentralt saksbehandlingssystem, med hensyn til krav til personvern.

Dokumentasjonen oppbevares i den perioden som kreves i henhold til gjeldende personvernforskrifter og lovbestemt tid for oppbevaring.

6. Hva er mine rettigheter som rapporterende person?

Varslerbeskyttelse

Som det fremgår av RTL sin Code of Conduct (Atferdsregler), vil ikke trusler eller gjengjeldelse mot noen som rapporterer mistenkt eller faktisk mislighold i god tro bli tolerert. "I god tro" viser til at en person mener at det vedkommende hevder er sant, uavhengig av om en senere undersøkelse beviser at rapporten er sann eller ikke.

Eksempler på gjengjeldelse kan være disiplinærtiltak, degradering eller nektelse av forfremmelse, og annen vesentlig endring av arbeidsforholdene, dersom disse tiltakene iverksettes som et resultat av eller som svar på at medarbeideren har kommet med en bekymringsmelding.

Der det er hensiktsmessig, skal den som er gjenstand for disiplinærtiltak og alle som er i posisjon til å iverksette negative tiltak mot varslere informeres om at gjengjeldelse mot varslere er strengt forbudt.

Fremantle

Hvis du mener at du har blitt utsatt for trusler eller gjengjeldelse etter å ha innrapportert bekymringsmeldinger om et potensielt brudd på compliance, eller observert trusler eller gjengjeldelse mot noen som rapporterte bekymringer om compliance, må du kontakte personalavdelingen i Fremantle. Enhver bekymringsmelding om gjengjeldelse vil bli gjennomgått og undersøkt i henhold til prosedyrene som beskrevet ovenfor. Gjengjeldelse utgjør et brudd på compliance-reglene.

7. Hva er mine rettigheter hvis jeg er den involverte parten?

Prosedyremessige rettigheter for mistenkte personer

- Prinsippet om uskyldspresumpsjon er gjeldende.
- Personen som mistenkes for misligheter må informeres om anklagene mot seg og vedkommende må gis mulighet til å avgi en personlig uttalelse så snart som mulig, så lenge dette ikke går ut over undersøkelsene eller berører rettighetene til varsleren.

Prinsipper for disiplinærtiltak

- Disiplinærtiltak må være fri for interessekonflikter (f.eks. fra slektskap, vennskap, etc.).
- Ved å bruke en tilstrekkelig transparent og dokumentert prosedyre, sikrer selskapet at disiplinærvedtak er etterprøvbare og begripelige.
- Når man skal avgjøre egnede disiplinærtiltak, må man ta hensyn til sakens spesifikke omstendigheter, alvorlighetsgraden av overtredelsen, dens konsekvenser og gjeldende arbeidslovgivning.
- Ved denne avgjørelsen må det tas hensyn til formildende og/eller skjerpene faktorer.

8. Hva skjer i tilfeller av feilaktig eller bevisst feilaktig rapportering?

Feilaktig rapportering

- Medarbeidere som rapporterer mistenkt eller faktisk mislighold i god tro, vil bli beskyttet mot gjengjeldelse selv, om en påstand ikke bevises å være korrekt i undersøkelsesprosessen.
- "I god tro" viser til at en person mener at det vedkommende hevder er sant, uavhengig av om en senere undersøkelse beviser at rapporten er sann eller ikke.

Bevisst feilvarsling

Fremantle

- Bevisst og feilaktig varsling om misligheter med sikte på å anklage en annen person utgjør et brudd på compliance-reglene, og vil føre til at det iverksettes egnede tiltak.

9. Viktige kontakter

Fremantle Compliance-teamet

<u>Navn</u>	<u>Stilling</u>	<u>Kontaktinformasjon</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