

Jak zgłosić naruszenie
obowiązujących zasad i jak
traktowane są zgłoszenia

Poradnik dotyczący
zgłaszania naruszeń

Fremantle

Fremantle

Spis treści

1. Dlaczego wypowiedzianie się na temat potencjalnych naruszeń obowiązujących zasad jest tak ważne? (Strona 3)
2. Czym jest naruszenie obowiązujących zasad? (Strona 3)
3. Jak mogę zgłosić wątpliwości dotyczące przestrzegania obowiązujących zasad? (Strona 4)
4. Jak traktowane są moje zgłoszenia? Kto się o nich dowie? (Strona 5)
5. Co dalej po wysłaniu zgłoszenia? (Strona 7)
6. Jakie prawa przysługują osobie wysyłającej zgłoszenie? (Strona 8)
7. Jakie prawa przysługują osobie, której zgłoszenie dotyczy? (Strona 9)
8. Co dzieje się w przypadku omyłkowych lub celowo fałszywych zgłoszeń? (Strona 10)
9. Dane kontaktowe (strona 10)

Fremantle

1. Dlaczego wypowiedzanie się na temat potencjalnych naruszeń obowiązujących zasad jest tak ważne?

- We Fremantle cenimy wolność gospodarczą i wierzymy, że nasi pracownicy będą z niej korzystać w sposób odpowiedzialny. Zachęcamy do poruszania potencjalnie problematycznych kwestii w sposób otwarty, co pomaga w zapobieganiu, wykrywaniu i korygowaniu niewłaściwego postępowania. Wszyscy członkowie kadry kierowniczej muszą być otwarci na dyskusje o praktykach firmowych, środowisku pracy, własnym postępowaniu oraz postępowaniu innych pracowników.
- Zachęcamy do krytycznego i kreatywnego myślenia i dążymy do otwartego środowiska pracy, w którym pracownicy mogą bez obaw kierować uwagi na temat istniejących problemów do swojego przełożonego lub kierownictwa wyższego szczebla lub wyrazić głos krytyki.
- Przełożeni powinni zachęcać do otwartej dyskusji, która musi dotyczyć wszystkich spraw w sposób uczciwy i bezstronny.

2. Czym jest naruszenie obowiązujących zasad?

Fremantle zachęca swoich pracowników i osoby trzecie do zgłaszania wątpliwości dotyczących potencjalnego naruszenia obowiązujących zasad. Naruszenia Compliance to celowe działania lub zaniechania, które naruszają przepisy prawa, regulacje lub wewnętrzne regulaminy firmy. Działania te obejmują na przykład:

- Działania nieuczciwe (takie jak korupcja, oszustwo, defraudacja, kradzież lub sprzeniewierzenie);
- Naruszenia przepisów prawa antymonopolowego / prawa o handlu zagranicznym;
- Naruszanie praw człowieka, molestowanie seksualne lub naruszanie przepisów antydyskryminacyjnych;
- Naruszanie przepisów dotyczących ochrony środowiska;
- Nieprzestrzeganie wymogów dotyczących zachowania poufności;
- Naruszenia wyrządzające szkody ekonomicznie spółce grupy;
- Naruszenia szkodzące dobremu imieniu spółki grupy;
- Działania skutkujące utratą obowiązujących umów / wykluczeniem z przyszłych umów;
- Zachowania skutkujące podjęciem działań przez organ regulacyjny lub organ ścigania;
- Naruszenia obowiązku dotyczące członków zarządu lub kadry kierowniczej (naruszenie obowiązków nadzorczych);

Fremantle

- Naruszenia wymagające korekt rachunkowych w księgach i rejestrach oraz
- Nieskuteczne kontrole wewnętrzne skutkujące naruszeniami przepisów prawa lub wewnętrznych wytycznych.

Obowiązek zgłaszania istotnych przypadków naruszeń

Kadra kierownicza oraz pracownicy, których role lub stanowiska wiążą się ze szczególną odpowiedzialnością za dopilnowanie przestrzegania obowiązujących zasad, mają obowiązek niezwłocznego zgłaszania pozyskanych dowodów lub podejrzeń działań stanowiących istotne naruszenie obowiązujących zasad odpowiedniemu działowi w Fremantle Media Group Ltd., w szczególności działowi Human Resources (HR).

3. Jak mogę zgłosić wątpliwości dotyczące przestrzegania obowiązujących zasad?

- Najpierw należy rozważyć zgłoszenie swoich zastrzeżeń lokalnie do działu HR (zobacz punkt Dane kontaktowe, aby znaleźć swojego lokalnego przedstawiciela).
- Jeśli nie czujesz się komfortowo ze zgłaszaniem wątpliwości na poziomie lokalnym lub jeśli zgłoszenie nie przyniosło skutku, można skorzystać z systemu SpeakUp Fremantle do poufnego i anonimowego zgłaszania.
- Na życzenie możliwa jest również rozmowa twarzą w twarz ze specjalistą ds. zgodności z działu HR Fremantle lub Twojej lokalnej spółki grupy.
- Jeśli kwestia dotycząca zgodności dotyczy bezpośrednio działu HR i nie może zostać odpowiednio rozwiązana za pośrednictwem standardowych kanałów zgłaszania, sprawę należy przekazać do członka Komitetu Wykonawczego (EC), takiego jak CEO, COO, CFO lub CGC.
- Jeśli powyższe kanały nie przyniosły satysfakcjonującego rezultatu lub pracownik nie chce zgłaszać swoich obaw wewnętrznie, może skontaktować się z zewnętrzną osobą na stanowisku Ombudsperson (Rzecznik ds. Etyki) w celu uzyskania poufnej pomocy.
- Jeśli pracownicy nie czują się komfortowo, powierzając swoje obawy dotyczące Compliance jednemu z punktów kontaktowych w Fremantle, odpowiedni zewnętrzny kanał zgłaszania może zapewnić im całkowicie niezależny sposób zgłaszania nieprawidłowości.

System SpeakUp

System SpeakUp Fremantle jest dostępny w wielu wersjach językowych i można z niego korzystać przez telefon lub internet. Umożliwia on poufny dialog z działem HR Fremantle, zabezpieczony szyfrowaniem informacji oraz pozwalający osobie zgłaszającej zachować anonimowość.

System jest dostępny pod adresem Fremantle.com/speakup.

Poradnik dotyczący zgłaszania naruszeń FremantleMedia Group LTD (zaktualizowany w marcu 2025)

Fremantle

Ombudsperson (Rzecznik ds. etyki)

Pracownicy mogą się również zwracać do osoby na stanowisku Ombudsperson, wyznaczonej przez koncern Fremantle. Kontakt z osobą na stanowisku Ombudsperson odbywa się przy zachowaniu ścisłej poufności. Osoba ta nie udostępni otrzymanych informacji ani tożsamości zgłaszającego działowi HR Fremantle bez uzyskania wyraźnej zgody zgłaszającego.

Ombudsperson na Europę, Afrykę, Azję i Australię (z siedzibą w Niemczech) Tel. +49 (0) 32-211 11 23 39 | Numer bezpłatny (tylko połączenia z Niemiec): 0800-664-7879

ombuds@discussconcerns.com

Ombudsperson na Amerykę Północną i Południową (z siedzibą w USA) tel. +1 646-981-0753 | Numer bezpłatny (tylko połączenia ze Stanów Zjednoczonych): 877-278-0303

ombuds2@discussconcerns.com

Zewnętrzne kanały zgłaszania

Jeśli mimo wszystko nie chcesz przekazywać swoich wątpliwości związanych z przestrzeganiem obowiązujących zasad punktom kontaktowym Fremantle, możesz również zgłosić się do odpowiednich zewnętrznych organów zajmujących się zgłoszeniami. Liczba zewnętrznych kanałów zgłaszania nieustannie rośnie, w szczególności w państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Przegląd dostępnych zewnętrznych kanałów zgłaszania znajdziesz [tutaj](#). Lista jest aktualizowana na bieżąco.

Minimum wymaganych informacji

Żeby umożliwić nam skuteczne przeanalizowanie zgłoszenia i zapewnić podstawę do podjęcia stosownych działań, przekaz nam poniższe informacje:

- Określ, którą firmę / lokalizację masz na myśli.
- Możliwie najbardziej szczegółowy i precyzyjny opis sytuacji.
- Poinformuj nas, czy sprawa była już przez Ciebie zgłaszana na miejscu i jaki był rezultat.
- Przygotuj się na udzielenie odpowiedzi na pytania (jeśli korzystasz z systemu SpeakUp, regularnie sprawdzaj, czy nie pojawiły się w nim pytania lub uaktualnienia).
- Jeśli kontaktujesz się z działem HR Fremantle lub z osobą na stanowisku Ombudsperson, podaj informacje umożliwiające skontaktowanie się z Tobą.

4. Jak traktowane są moje zgłoszenia? Kto się o nich dowie?

Poradnik dotyczący zgłaszania naruszeń FremantleMedia Group LTD (zaktualizowany w marcu 2025)

Fremantle

Fremantle Human Resources

Za obsługiwane kanałów wypowiedzi działu Fremantle, przyjmowanie wiadomości i koordynowanie dochodzeń lub innych środków następczych odpowiada dział Fremantle HR. Tylko specjalnie wyznaczeni specjaliści ds. zgodności w dziale Fremantle HR mają dostęp do przyjmowanych zgłoszeń.

Gwarantujemy, że wyznaczeni specjaliści ds. zgodności, którzy zajmują się zgłoszeniami, są niezależni i dysponują wymaganą wiedzą fachową, a także że nie występują żadne konflikty interesów z innymi stanowiskami, które te osoby zajmują w organizacji.

Poufność danych i dostęp do informacji wyłącznie na zasadzie ścisłej potrzeby

Jakiegokolwiek informacje, w szczególności informacje identyfikowalne osobowo, są udostępniane wyłącznie na zasadzie ścisłej potrzeby, zgodnie z obowiązującymi wymogami dotyczącymi ochrony danych i udzielania zgody, oraz w zakresie niezbędnym do umożliwienia odpowiedniej wstępnej analizy, a w stosownych przypadkach – na potrzeby dochodzenia i środków następczych.

Każdy pracownik Fremantle, który może mieć wgląd w informacje dotyczące zarzutów o nieprzestrzeganie obowiązujących zasad w związku z rolą pełnioną w analizie, dochodzeniu lub reagowaniu na takie zarzuty, jest objęty obowiązkiem ścisłej poufności, także wobec innych pracowników Fremantle.

Dane osoby zgłaszającej

Tożsamość i dane osobowe osoby zgłaszającej są traktowane jako informacje poufne na każdym etapie procesu. Udostępnienie takich informacji komukolwiek poza personelem zajmującym się odbieraniem lub badaniem zgłoszeń jest możliwe wyłącznie

- Po uzyskaniu pisemnej zgody i tylko jeśli jest to konieczne do przeprowadzenia analizy, dochodzenia lub podjęcia środków następczych; lub
- Konieczne jest ujawnienie organom zewnętrznym. Osoba zgłaszająca zostanie poinformowana o zaistniałej sytuacji na piśmie, chyba że mogłoby to zaszkodzić dochodzeniu lub postępowaniu sądowemu; lub
- Jeśli zgłoszono nieprawdziwe informacje celowo lub wskutek rażącego zaniedbania.

Dane osób wymienionych w zgłoszeniu

Tożsamość i dane osobowe osób wymienionych w zgłoszeniu również będą traktowane poufnie i z zachowaniem najwyższej staranności. Informacje te będą udostępniane wyłącznie

- Za zgodą osoby, której dotyczą; lub
- Jeśli konieczne jest ich udostępnienie konkretnym osobom na zasadzie ścisłej potrzeby w związku z wewnętrzną analizą, dochodzeniem lub działaniami następczymi; lub

Fremantle

- W razie postępowania karnego lub w sprawie nałożenia grzywny albo na potrzeby orzeczeń sądowych

5. Co dalej po wystaniu zgłoszenia?

Informacje zwrotne

W ciągu siedmiu dni otrzymasz potwierdzenie odbioru Twojej wiadomości. W zależności od kanału komunikacji, który wybierzesz, potwierdzenie może być przekazane ustnie, poprzez e-mail lub przez system Fremantle SpeakUp.

Prosimy o dostępność na potrzeby dodatkowych pytań.

Informacja zwrotna w sprawie zgłoszenia jest zazwyczaj wysyłana przed upływem trzech miesięcy od potwierdzenia odbioru. W przypadku skomplikowanych dochodzeń czas oczekiwania na ostateczną odpowiedź może się wydłużyć do sześciu miesięcy.

Zakres udostępnionych informacji nie może szkodzić wewnętrznym ustaleniom lub dochodzeniom i nie może naruszać praw osób, których dotyczy zgłoszenie lub które zostały w nim wymienione. Nie możemy na przykład ujawnić informacji o ewentualnym wszczęciu postępowania dyscyplinarnego.

Informację zwrotną otrzymasz także w przypadku uzasadnionej niemożności zareagowania na zgłoszenie lub podjęcia dalszych kroków.

Korzystanie z systemu SpeakUp

Po wysłaniu wiadomości za pośrednictwem systemu Fremantle SpeakUp otrzymasz indywidualny numer sprawy i poprosimy Cię o ustawienie hasła.

Zapisz numer wraz z hasłem i przechowuj go w bezpiecznym miejscu. Informacje te są Twoim osobistym kluczem do wysłanego zgłoszenia. Każdy dostęp do systemu będzie wymagał podania tego numeru wraz z hasłem.

Jeśli chcesz, możesz otrzymać powiadomienie o zamieszczeniu odpowiedzi na Twoje zgłoszenie.

Możesz w dowolnym momencie wrócić do systemu SpeakUp, żeby sprawdzić ewentualne informacje zwrotne, odpowiedzieć na pytania i porozmawiać ze specjalistami ds. zgodności zajmującymi się Twoim zgłoszeniem.

Wstępna ocena

Wyznaczeni specjaliści ds. zgodności w dziale HR Fremantle ocenią, czy Twoja wiadomość zawiera minimum informacji niezbędne do podjęcia dalszych działań.

Fremantle

Jeśli informacje zawarte w Twoim wstępnym zgłoszeniu okażą się niewystarczające, wyznaczony specjalista ds. zgodności skontaktuje się z Tobą, o ile będzie to możliwe, i poprosi o dodatkowe informacje.

Zgłoszenie zostanie uznane za bezpodstawne, a sprawa – za zamkniętą w przypadku braku informacji umożliwiających podjęcie działań, niemożności poproszenia o dodatkowe informacje lub braku odpowiedzi zgłaszającego na prośbę wyznaczonego specjalisty ds. zgodności o dodatkowe informacje.

Analiza/dochodzenie

Wyznaczeni specjaliści ds. zgodności w dziale HR Fremantle powołają zespół, który zajmie się dochodzeniem („Zespół dochodzeniowy”).

Przydzielony do danej sprawy Zespół dochodzeniowy (np. wyznaczeni pracownicy Działu Personalnego lub Działu Audytu na poziomie korporacyjnym albo lokalnym) odpowiada za zweryfikowanie treści zarzutów o nieprzestrzeganie obowiązujących zasad.

Środki reagowania na naruszenie obowiązujących zasad

Jeśli zgłoszenie naruszenia obowiązujących zasad okaże się uzasadnione, zostaną rozważone odpowiednie kroki, w tym możliwość podjęcia działań dyscyplinarnych wobec osób odpowiedzialnych za naruszenie.

Wyniki obiektywnej analizy wszystkich istotnych faktów stanowią decydujący czynnik przy ustalaniu właściwych działań dyscyplinarnych.

Poszkodowana spółka Grupy, we współpracy z działem HR Fremantle, odpowiada za podjęcie środków w odpowiedzi na uzasadnione zgłoszenie naruszenia obowiązujących zasad oraz za upewnienie się, że środki te są zgodne z obowiązującym prawem.

Dokumentacja

Dział HR Fremantle dokumentuje rezultaty wstępnej analizy, a w miarę możliwości również rezultaty dochodzenia i podjętych środków, korzystając z bezpiecznego centralnego systemu zarządzania sprawami i mając na uwadze wymogi dotyczące prywatności danych.

Wymagany okres przechowywania dokumentacji jest zgodny ze stosownymi rozporządzeniami dotyczącymi ochrony danych i przepisami regulującymi okres zatrzymania danych.

6. Jakie prawa przysługują osobie wysyłającej zgłoszenie?

Ochrona zgłaszających

Fremantle

Zgodnie z dokumentem RTL Code of Conduct (Kodeks Postępowania RTL) nie będą tolerowane zastraszanie ani działania odwetowe względem osób, które w dobrej wierze zgłaszają podejrzenia lub faktyczne przypadki działań niezgodnych z obowiązującymi zasadami. „W dobrej wierze” oznacza, iż dana osoba działa w przekonaniu co do prawdziwości swej oceny, bez względu na potwierdzenie lub obalenie zgłoszenia w toku dalszego postępowania.

Przykłady działań odwetowych obejmują środki dyscyplinarne, zdegradowanie lub odmowę awansu, a także inne poważne zmiany warunków pracy, jeśli takie środki zostały podjęte w rezultacie zgłoszenia wątpliwości lub w odpowiedzi na takie zgłoszenie.

W stosownych przypadkach osoba, której dotyczą działania dyscyplinarne, a także każda osoba, która z racji zajmowanego stanowiska może podjąć kroki niekorzystne dla osoby zgłaszającej, musi zostać poinformowana, że działania odwetowe wobec zgłaszających są surowo wzbronione.

Jeśli uważasz, że zastosowano wobec Ciebie działania zastraszające lub odwetowe w następstwie zgłoszenia potencjalnego naruszenia obowiązujących zasad, lub jeśli zauważysz stosowanie takich działań wobec kogoś, kto zgłosił obawy dotyczące naruszenia obowiązujących zasad, koniecznie skontaktuj się z działem HR Fremantle. Wszystkie obawy dotyczące działań odwetowych będą analizowane i sprawdzane zgodnie z opisanymi powyżej procedurami. Działanie odwetowe stanowi naruszenie obowiązujących zasad.

7. Jakie prawa przysługują osobie, której zgłoszenie dotyczy?

Prawa osób podejrzewanych

- Obowiązuje zasada domniemania niewinności.
- Osoba podejrzewana o zachowanie niezgodne z obowiązującymi zasadami musi zostać poinformowana o zarzutach i musi mieć możliwość złożenia osobistego oświadczenia w najbliższym możliwym terminie, pod warunkiem, że nie narazi to dochodzenia i nie naruszy praw osoby dokonującej zgłoszenia.

Zasady dotyczące środków dyscyplinarnych

- Środki dyscyplinarne muszą być wolne od konfliktów interesu (np. skutek pokrewieństwa, przyjaźni itp.).
- Poprzez stosowanie odpowiednio przejrzystej i udokumentowanej procedury firma upewnia się, że decyzje dyscyplinarne są możliwe do zweryfikowania i zrozumiały.

Fremantle

- Przy ustalaniu właściwych działań dyscyplinarnych należy mieć na uwadze okoliczności danej sprawy, istotność naruszenia, jego konsekwencje i – w stosownych przypadkach – przepisy prawa pracy.
- Przy podejmowaniu tej decyzji uwzględnia się zarówno okoliczności łagodzące, jak i obciążające.

8. Co dzieje się w przypadku omyłkowych lub celowo fałszywych zgłoszeń?

Omyłkowe zgłoszenie

- Osoby, które w dobrej wierze zgłaszają podejrzenia lub faktyczne przypadki działań niezgodnych z obowiązującymi zasadami są chronione przed działaniami odwetowymi, nawet jeśli w toku dochodzenia zarzut zostanie uznany za błędny.
- „W dobrej wierze” oznacza, iż dana osoba działa w przekonaniu co do prawdziwości swej oceny, bez względu na potwierdzenie lub obalenie zgłoszenia w toku dalszego postępowania.

Celowe fałszywe zgłoszenie

- Świadome zgłoszenie nieprawdziwego zarzutu działania niezgodnego z obowiązującymi zasadami, z intencją fałszywego oskarżenia innej osoby, stanowi naruszenie obowiązujących zasad i będzie skutkowało podjęciem odpowiednich kroków.

9. Kluczowe kontakty

Fremantle Compliance Team

<u>Nazwisko</u>	<u>Stanowisko</u>	<u>Dane kontaktowe</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

Fremantle