

Como comunicar
preocupações de Compliance
e como são processadas as
mensagens

Guia Speakup

Fremantle

Fremantle

Índice

1. Por que motivo é importante comunicar possíveis violações de Compliance? (Página 3)
2. O que é uma violação de Compliance? (Página 3)
3. De que forma posso comunicar as minhas preocupações de Compliance? (Página 4)
4. Como é processada a minha mensagem? Quem tomará conhecimento da mesma? (Página 5)
5. O que sucede depois de enviar a minha mensagem? (Página 6)
6. Quais os meus direitos enquanto denunciante? (Página 8)
7. Quais os meus direitos se for eu a pessoa implicada? (Página 9)
8. O que sucede se a comunicação contiver elementos incorretos ou for deliberadamente falsa? (Página 9)
9. Informações de contato (Página 10)

Fremantle

1. Por que motivo é importante comunicar possíveis violações de Compliance?

- Na Fremantle, valorizamos a liberdade empresarial estamos convictos de que os nossos funcionários saberão utilizar esta liberdade com responsabilidade. A abordagem aberta de potenciais problemas é bem-vinda e ajuda a prevenir, detetar e corrigir condutas inadequadas. Cabe aos diretores estarem abertos a debater as práticas da empresa, o ambiente de trabalho, a sua própria conduta e a conduta de outros funcionários.
- O pensamento crítico e imaginativo é incentivado, pois procuramos promover um ambiente de trabalho onde os funcionários possam abordar o seu supervisor/os quadros de administração para levantar questões ou expressar críticas sem qualquer receio.
- Os diretores devem incentivar discussões abertas e abordar todas as preocupações de forma justa e imparcial.

2. O que é uma violação de Compliance?

A Fremantle incentiva os funcionários e terceiros a comunicarem preocupações sobre possíveis violações de Compliance. As violações de Compliance incluem atos intencionais ou negligentes que violam leis, regulamentos ou políticas da empresa. Isto inclui, por exemplo:

- Atos fraudulentos (por ex., corrupção, fraude, peculato, roubo, apropriação indevida);
- Violações da lei antitrust/da lei que regulamenta o comércio externo;
- Violações dos direitos humanos, assédio sexual ou violação de leis antidiscriminação;
- Violações de regulamentos ambientais;
- Violações de requisitos de confidencialidade;
- Violações que originem prejuízos económicos à empresa do grupo;
- Violações que prejudicam a reputação de uma empresa do grupo;
- Atos que resultam na perda de contratos existentes/exclusão de contratos futuros;
- Comportamentos que resultam em ações por parte de um órgão regulamentar ou de aplicação da lei;
- Violações de deveres envolvendo membros do conselho de administração ou executivos (violação de deveres de supervisão);
- Violações que exijam um ajuste contabilístico dos livros e registos; e

- Controlos internos ineficazes que resultem em violações da lei ou das normas orientadoras internas.

Obrigações de comunicação de violações significativas

Os diretores e funcionários cujo cargo ou posição os torne particularmente responsáveis pela garantia de Compliance são obrigados a relatar imediatamente as evidências específicas ou as suspeitas de violações significativas de Compliance a um departamento adequado no Fremantle Media Group Ltd, em particular o departamento Human Resources (HR).

3. De que forma posso comunicar as minhas preocupações de Compliance?

- Primeiro, considere levantar as suas preocupações localmente com os HR (consulte a secção Informações de Contacto para encontrar o seu representante local).
- Se não se sentir à vontade para abordar as suas preocupações localmente, ou se isso não tiver sido eficaz, pode utilizar o Sistema de comunicação ("Sistema SpeakUp") da Fremantle para fazer denúncias confidenciais e anónimas.
- Mediante solicitação, também é possível ter uma conversa pessoal com um profissional de Compliance do departamento de HR da Fremantle ou da sua empresa local do grupo.
- Se uma questão de Compliance envolver diretamente os HR e não puder ser tratada adequadamente através dos canais de denúncia padrão, o assunto deve ser encaminhado a um membro do Comité Executivo (CE), como o CEO, COO, CFO e CGC.
- Se os canais acima não tiverem produzido um resultado satisfatório, ou se um funcionário não desejar abordar as suas preocupações internamente, um ombudsperson (ouvidor) pode ser contactado para obter assistência confidencial.
- Se os funcionários se sentirem desconfortáveis em confiar as suas preocupações de Compliance a um dos pontos de contacto da Fremantle, um canal de comunicação externo relevante pode oferecer aos funcionários um meio totalmente independente de comunicar a não Compliance.

O Sistema de comunicação ("Sistema SpeakUp")

O Sistema de comunicação ("Sistema SpeakUp") da Fremantle está disponível em vários idiomas e pode ser acedido por telefone ou Internet. Este permite um diálogo confidencial com o departamento de HR da Fremantle, protegido por criptografia especial e anónimo, se desejado.

Pode aceder ao sistema em Fremantle.com/speakup.

Ombudspersons (ouvidores)

Fremantle

Pode contactar o ombudsperson externo nomeado pela Fremantle. O ombudsperson é responsável por todas as comunicações com os que procuram assistência, mantendo estrita confidencialidade, sem divulgar o conteúdo das comunicações nem a identidade do investigador ao departamento de HR da Fremantle, salvo expressamente autorizado pela pessoa que enviou o comunicado.

Ombudsperson para a Europa, África, Ásia e Austrália (localizado na Alemanha) Telefone +49 (0) 32-211 11 23 39 | Ligação gratuita (somente da Alemanha): 0800-664-7879

ombuds@discussconcerns.com

Ombudsperson para a América do Norte e Sul (localizado nos EUA) Telefone +1 646-981-0753 | Ligação gratuita (somente dos EUA): 877-278-0303 ombuds2@discussconcerns.com

Canais externos de denúncia

Se a pessoa ainda não queira confiar as suas preocupações de Compliance a um dos pontos de contacto da Fremantle, pode, em alternativa, contactar entidades de denúncia externas relevantes. Estão cada vez mais estabelecidos canais de comunicação externos, especialmente em Estados-Membros da União Europeia.

Uma vista geral dos canais de comunicação externos existentes é indicada [aqui](#), sendo atualizada continuamente.

Informações mínimas necessárias

Para permitir uma análise eficaz e prática, solicitamos que forneça as seguintes informações ao apresentar a sua preocupação de Compliance:

- Especifique a empresa/local a que se refere.
- Descreva a sua preocupação com o máximo de pormenor possível e seja específico ao descrever o acontecimento.
- Informe-nos se já levantou alguma preocupação localmente e qual foi o resultado.
- Esteja preparado para responder a perguntas (se utilizar o sistema de comunicação ("Sistema SpeakUp"), verifique se há perguntas e atualizações).
- Se entrar em contacto com o departamento de HR da Fremantle ou com o ombudsperson, forneça informações sobre como pode ser contactado.

4. Como é processada a minha mensagem? Quem tomará conhecimento da mesma?

Human Resources da Fremantle

O departamento de RH da Fremantle foi incumbido de gerir os canais de speakup da Fremantle, processar mensagens recebidas e coordenar investigações ou outras medidas de

Fremantle

acompanhamento. Apenas profissionais de Compliance designados no departamento de HR da Fremantle têm acesso aos relatórios recebidos.

É assegurado que os profissionais de Compliance designados que processam as denúncias sejam independentes, tenham a experiência necessária e que não haja conflitos de interesse com outras funções que desempenham na organização.

Princípio de confidencialidade e de necessidade de saber

Qualquer informação, sobretudo informações de identificação pessoais, são partilhadas apenas quando estritamente necessário, de acordo com os requisitos de proteção de dados e de consentimento aplicáveis e na medida estritamente necessária para permitir uma análise inicial adequada e, se aplicável, uma investigação e medidas de acompanhamento.

Todas as pessoas na Fremantle que possam ter conhecimento de informações relativas a um comunicado de Compliance, devido ao seu papel na análise, investigação e resposta do comunicado, têm uma obrigação estrita de confidencialidade, inclusive em relação a outros funcionários da Fremantle.

Dados sobre o denunciante

A identidade e os dados pessoais do denunciante são processados de forma confidencial durante todo o processo. Esta informação apenas será divulgada a outras pessoas que não os membros da equipa encarregados de receber ou investigar comunicações

- Após o consentimento por escrito e quando necessário para a análise, investigação ou medidas de acompanhamento adequadas; ou
- Se houver necessidade de divulgação a organismos externos. Nestes casos, o denunciante deve ser informado por escrito, desde que não coloque em risco as investigações ou os procedimentos judiciais; ou
- Se forem relatadas informações incorretas, de forma intencional ou por negligência grosseira.

Dados de pessoas citadas no comunicado

A identidade e os dados pessoais das pessoas citadas no comunicado serão igualmente processados com toda a confidencialidade e o máximo cuidado. Esta informação apenas será partilhada com

- Com consentimento do titular dos dados; ou
- Se for necessário partilhar a referida informação com pessoas específicas que tenham necessidade de conhecimento para permitir a análise interna, a investigação e as medidas de acompanhamento; ou
- Em processos criminais ou de multa ou em decisões judiciais

5. O que sucede depois de enviar a minha mensagem?

Feedback

No prazo de sete dias, irá receber uma confirmação de que a sua mensagem foi recebida. Esta confirmação pode ser feita verbalmente, por e-mail ou através do Sistema de comunicação ("Sistema SpeakUp") da Fremantle, dependendo do canal de comunicação escolhido.

Agradecemos que esteja disponível para responder a perguntas de acompanhamento.

Regra geral, receberá feedback sobre o resultado da sua comunicação no prazo máximo de três meses após a confirmação da receção. Se as investigações forem mais complexas, a resposta final poderá demorar até seis meses.

As informações serão partilhadas consigo apenas na medida em que não prejudiquem a investigação interna e não prejudiquem os direitos dos indivíduos alvo da denúncia ou mencionados na mesma. Não daremos informação, por exemplo, caso tenham sido adotadas medidas disciplinares.

Receberá igualmente feedback se, por motivos válidos, a sua comunicação não puder ser acompanhada ou se não forem tomadas quaisquer medidas.

Utilização do Sistema de comunicação ("Sistema SpeakUp")

Quando envia uma mensagem através do Sistema de comunicação ("Sistema SpeakUp") da Fremantle irá receber um número de caso individual e ser-lhe-á pedido que defina uma palavra-passe.

Anote o número e a palavra-passe e guarde a informação em local seguro. São a sua chave de acesso pessoal ao relatório enviado. Cada vez que aceder ao sistema terá de indicar este número e a palavra-passe.

Pode escolher ser notificado assim que haja uma resposta à sua comunicação.

Pode aceder ao Sistema de comunicação ("Sistema SpeakUp") a qualquer momento para verificar se já existe feedback à sua comunicação para responder a perguntas que possam ter sido colocadas e comunicar com os profissionais de Compliance designados que a processar a sua comunicação.

Avaliação inicial

Os profissionais de Compliance designados pelo departamento de HR da Fremantle determinam se a sua mensagem inclui ou não informação mínima que permita iniciar uma ação adicional.

Fremantle

Se a sua comunicação inicial não apresentar informações consideradas suficientes, será contactado por um profissional de Compliance designado, assim que possível, que solicitará a informação adicional.

O comunicado relativamente a preocupações de Compliance será arquivado por falta de provas se não houver informação de atuação suficiente, se não for possível solicitar informação adicional, ou se o denunciante não responder ao pedido de informação adicional do profissional de Compliance designado.

Análise/Investigação

Os responsáveis de Compliance designados do departamento de HR da Fremantle determinarão o responsável pela condução de investigações adicionais (a "Equipa de Investigação").

A Equipa da Investigação designada para um caso específico (por exemplo, pessoal designado no departamento de RH ou de Auditoria a nível da empresa ou a nível local) é responsável por verificar o conteúdo das alegações de Compliance.

Medidas de resposta a violações de Compliance

Caso se comprove uma violação de Compliance, serão avaliadas medidas de resposta adequadas incluindo possíveis ações disciplinares contra as pessoas responsáveis.

Os resultados de uma análise objetiva e isenta de todos os factos relevantes são um fator decisivo na determinação da ação disciplinar adequada.

É da responsabilidade da empresa do grupo envolvida, em coordenação com o departamento HR da Fremantle, tomar medidas de resposta a uma violação de Compliance comprovada e garantir que as mesmas satisfaçam os requisitos da lei aplicável.

Documentação

O departamento HR da Fremantle documenta os resultados da análise e, se aplicável, os resultados de uma investigação e das medidas de resposta num sistema de gestão de casos seguro, considerando os requisitos de privacidade de dados.

A documentação é mantida pelo período exigido pelos regulamentos de proteção de dados aplicáveis e durante os períodos de retenção legais.

6. Quais os meus direitos enquanto denunciante?

Proteção do denunciante

Fremantle

Nos termos do RTL Code of Conduct (Código de Conduta da RTL), não serão toleradas intimidações ou retaliações contra quem reportar, de boa-fé, condutas indevidas suspeitas ou reais. "De boa-fé" significa que um indivíduo acredita que o que afirma é verdade, independentemente de uma investigação subsequente provar ou não que a comunicação é verdadeira.

São exemplos de retaliação medidas disciplinares, anulações ou recusas de promoção, outras modificações substanciais das condições de trabalho, caso as referidas medidas sejam tomadas em resultado ou em resposta ao facto de o funcionário ter apresentado uma denúncia.

Quando apropriado, o objeto da ação disciplinar e qualquer pessoa em posição de agir contra o denunciante deve ser informada de que a retaliação contra o denunciante é uma ação expressamente proibida.

Se acredita ter sido intimidado ou sofrido qualquer retaliação após ter comunicado uma preocupação de uma possível violação de Compliance ou se observar qualquer intimidação ou retaliação contra alguém que tenha comunicado qualquer preocupação de Compliance, deve contactar o departamento HR da Fremantle. Qualquer preocupação de retaliação será analisada e investigada de acordo com os procedimentos acima definidos. A retaliação é considerada uma violação de Compliance.

7. Quais os meus direitos se for eu a pessoa implicada?

Direitos processuais de pessoas suspeitas

- Aplica-se o princípio de presunção de inocência.
- A pessoa suspeita de má conduta deve ser informada das alegações proferidas contra si, sendo-lhe dada a oportunidade de fazer uma declaração pessoal o mais rapidamente possível, desde que não comprometa a investigação ou prejudique os direitos do autor da comunicação.

Princípios relativos a medidas disciplinares

- As medidas disciplinares devem ser isentas de conflitos de interesses (p. ex. devido a grau de parentesco, amizade, etc.).
- Através de um procedimento suficientemente transparente e documentado, a empresa garante que as decisões disciplinares são verificáveis e são abrangentes.
- Ao determinar a ação disciplinar adequada, devem ser consideradas as circunstâncias particulares do caso, a gravidade da violação, as suas consequências e a lei de trabalho aplicável.
- Durante esta determinação, devem ser considerados fatores atenuantes e/ou agravantes.

8. O que sucede se a comunicação contiver elementos incorretos ou for deliberadamente falsa?

Fremantle

Denúncias incorretas

- Os funcionários que comuniquem, de boa-fé, uma conduta imprópria, suspeita ou real, serão protegidos contra eventuais retaliações, mesmo que as alegações não venham a ser comprovadas no âmbito do processo de investigação.
- "De boa-fé" significa que um indivíduo acredita que o que afirma é verdade, independentemente de uma investigação subsequente provar ou não que a comunicação é verdadeira.

Denúncias deliberadamente falsas

- A realização de uma denúncia deliberadamente falsa sobre uma má conduta com o objetivo de acusar intencional e falsamente outra pessoa constitui uma violação de Compliance e resultará na tomada de medidas adequadas.

9. Principais contactos

Equipa de Compliance da Fremantle

<u>Nome</u>	<u>Cargo</u>	<u>Informações de contacto</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