

Cómo plantear
preocupaciones de
cumplimiento y cómo se
tramitan las denuncias

Guía Speakup

Fremantle

Fremantle

Contenido

1. ¿Por qué es importante denunciar posibles infracciones de cumplimiento? (Página 3)
2. ¿Qué es una infracción de cumplimiento? (Página 3)
3. ¿Cómo puedo comunicar mis preocupaciones relativas al cumplimiento? (Página 4)
4. ¿Cómo se tramita mi mensaje? ¿Quién tendrá conocimiento de ello? (Página 5)
5. ¿Qué ocurre después de enviar mi denuncia? (Página 6)
6. ¿Cuáles son mis derechos como denunciante? (Página 8)
7. ¿Cuáles son mis derechos si soy la persona implicada? (Página 9)
8. ¿Qué ocurre en caso de presentar una denuncia errónea o deliberadamente falsa? (Página 9)
9. Datos de contacto (página 10)

Fremantle

1. ¿Por qué es importante denunciar posibles infracciones de cumplimiento?

- En Fremantle valoramos la libertad empresarial, y confiamos en que nuestros empleados la usen de manera responsable. Abordar abiertamente los potenciales problemas es algo que se percibe positivamente y ayuda a prevenir, detectar y corregir las conductas indebidas. Es responsabilidad de todos los gerentes estar abiertos a debates sobre las prácticas de la empresa, el entorno de trabajo, su propia conducta y la conducta de otros empleados.
- Alentamos el pensamiento crítico e imaginativo e intentamos fomentar un entorno de trabajo en el que los empleados puedan abordar a su supervisor o a la gerencia superior para plantear problemas o expresar críticas sin ninguna preocupación.
- Los gerentes deben alentar los debates abiertos y abordar todas las preocupaciones de manera justa e imparcial.

2. ¿Qué es una infracción de cumplimiento?

Fremantle insta a sus empleados y a terceros que comuniquen sus preocupaciones sobre posibles infracciones de cumplimiento. Las infracciones de cumplimiento pueden ser actos intencionados o negligentes que constituyen incumplimientos de la ley, de la normativa o de las políticas de la empresa. Esto incluye, por ejemplo:

- Actos fraudulentos (p. ej., corrupción, fraude, malversación, robo, apropiación indebida).
- Infracciones de la legislación antimonopolio o de la legislación sobre comercio exterior.
- Vulneración de derechos humanos, acoso sexual o incumplimiento de las leyes contra la discriminación.
- Violaciones de las normativas medioambientales.
- Incumplimientos de los requerimientos de confidencialidad.
- Violaciones que causen daños económicos a una empresa del grupo.
- Infracciones que dañen la reputación de una empresa del grupo.
- Actos que conlleven la pérdida de contratos existentes o la exclusión de futuros contratos.
- Conducta que provoque la actuación de los organismos reguladores o de cumplimiento de la ley.
- Incumplimientos del deber que implican a los miembros del comité o a los ejecutivos (violación del deber de supervisión).
- Violaciones que exijan ajustes contables en los libros contables.

Fremantle

- Controles internos ineficaces que deriven en violaciones de la ley o de las directivas internas.

Obligación de denuncia para infracciones graves

Los gerentes y empleados cuya función o cargo los haga especialmente responsables de garantizar el cumplimiento tienen la obligación de denunciar las pruebas o sospechas concretas de una violación grave de cumplimiento inmediatamente a un departamento adecuado en Fremantle Media Group Ltd, especialmente en el departamento de Human Resources (RR. HH.).

3. ¿Cómo puedo comunicar mis preocupaciones relativas al cumplimiento?

- En primer lugar, valore la posibilidad de comunicar las preocupaciones a RR. HH. a nivel local (consulte la sección «Datos de contacto» para conocer los datos de su representante local).
- Si no se siente cómodo abordando sus preocupaciones a nivel local, o si hacerlo no ha tenido efecto, puede utilizar el Sistema SpeakUp de Fremantle para enviar mensajes confidenciales y anónimos.
- Si lo solicita, también puede mantener una conversación en persona con un profesional de cumplimiento del departamento de RR. HH. de Fremantle o de su empresa local del grupo.
- Si un problema de cumplimiento implica a RR. HH. directamente y no se puede abordar debidamente a través de los canales habituales, el asunto debe derivarse a un miembro del Comité Ejecutivo (CE), como el director ejecutivo (CEO), el director operativo (COO), el director financiero (CFO) o el director de cumplimiento (CGC).
- Si los canales anteriores no han dado un resultado satisfactorio o si un empleado no quiere abordar sus preocupaciones internamente, se puede contactar con un ombudsperson (mediador) externo para recibir asistencia confidencial.
- Si los empleados no se sienten cómodos comunicando sus preocupaciones relativas al cumplimiento a una de las personas de contacto de Fremantle, disponer de un canal de denuncia externo relevante puede brindar a los empleados una forma completamente independiente de comunicar las infracciones de cumplimiento.

El Sistema SpeakUp

El Sistema SpeakUp de Fremantle está disponible en distintos idiomas y es posible acceder a él por teléfono o por Internet. Permite tener un diálogo confidencial con el departamento de RR. HH. de Fremantle, protegido mediante un cifrado especial y, si se desea, de forma anónima.

Puede acceder al sistema en Fremantle.com/speakup.

Fremantle

Ombudsperson (mediador)

También puede ponerse en contacto con un ombudsperson externo nombrado por Fremantle. El ombudsperson mantiene bajo una estricta confidencialidad todas las comunicaciones con las personas que busquen ayuda y no revela nada de su contenido, ni la identidad del solicitante al departamento de RR. HH. de Fremantle, a menos que reciba un permiso explícito para hacerlo por parte de la persona que plantee la preocupación.

Ombudsperson para Europa, África, Asia y Australia (ubicado en Alemania) Teléfono +49 (0) 32-211 11 23 39 | Llamada gratuita (solo desde Alemania): 0800-664-7879 ombuds@discussconcerns.com

Ombudsperson para América del Norte y del Sur (ubicado en EE. UU.) Teléfono +1 646-981-0753 | Llamada gratuita (solo desde EE. UU.): 877-278-0303 ombuds2@discussconcerns.com

Canales externos de denuncia

Si los interesados aún no desean comunicar sus preocupaciones de cumplimiento a uno de los puntos de contacto de Fremantle, pueden dirigirse alternativamente a los órganos externos de información pertinentes. Cada vez existen más canales de denuncia externos, especialmente en el caso de los Estados miembros de la Unión Europea.

[Aquí](#) puede encontrar un resumen de los canales de denuncia externos existentes, que se actualiza continuamente.

Información mínima requerida

Para lograr una revisión eficaz y susceptible de medidas judiciales, le rogamos que nos facilite la siguiente información cuando plantee una preocupación de cumplimiento:

- Especifique a qué empresa o ubicación se refiere.
- Describa su preocupación con el mayor detalle posible y especifique lo sucedido.
- Comuníquenos si ya ha planteado las preocupaciones a nivel local y cuál ha sido el resultado.
- Prepárese para responder a las preguntas (si usa el Sistema SpeakUp, consulte las preguntas y actualizaciones).
- Si se pone en contacto con el departamento de RR. HH. de Fremantle o el ombudsperson, facilite información sobre cómo se le puede localizar.

4. ¿Cómo se tramita mi mensaje? ¿Quién tendrá conocimiento de ello?

Departamento de Human Resources de Fremantle

El departamento de RR. HH. de Fremantle se encarga de administrar los canales de denuncia de Fremantle, transmitir los mensajes recibidos y coordinar las investigaciones u otras medidas de

Fremantle

seguimiento. Solo los profesionales de cumplimiento normativo designados en el departamento de RR. HH. de Fremantle tienen acceso a los mensajes entrantes.

Aseguramos que los profesionales de Compliance designados que se encargan de las denuncias son independientes, cuentan con la experiencia necesaria y no existe conflicto de intereses con otras funciones que desempeñan en la organización.

Confidencialidad y principio de «necesidad de saber»

Toda la información, en particular la información de identificación personal, solo se comparte según la estricta necesidad de saber, de acuerdo con los requisitos aplicables de protección de datos y consentimiento y en la medida necesaria para realizar una revisión inicial adecuada y, si procede, para emprender una investigación y tomar medidas de seguimiento.

Todos los empleados de Fremantle que puedan tener conocimiento de información relativa a una denuncia de cumplimiento por su papel en la revisión, investigación o respuesta a una denuncia tienen una estricta obligación de confidencialidad, también con respecto a otros empleados de Fremantle.

Datos sobre el denunciante

La identidad y los datos personales del denunciante se tratarán de forma confidencial durante todo el proceso. Esta información solo se revelará a personas ajenas al personal encargado de recibir o investigar las denuncias

- Después de obtener el consentimiento por escrito y solo si es necesario para una revisión adecuada, una investigación o para medidas de seguimiento; o
- si existe la necesidad de revelar información a organismos externos. En estos casos, se informará de ello por escrito al denunciante, siempre que ello no ponga en peligro las investigaciones o los procedimientos judiciales correspondientes; o
- si se comunica información incorrecta intencionadamente o por negligencia grave.

Datos de las personas señaladas en la denuncia

La identidad y los datos personales de las personas señaladas en una denuncia también se tratarán de forma confidencial y con sumo cuidado. Esta información solo se compartirá

- Con el consentimiento del interesado; o
- si es necesario compartir esta información con personas específicas con necesidad de saber para posibilitar la revisión interna, la investigación y medidas de seguimiento; o
- en procedimientos penales o sancionadores o en decisiones judiciales.

5. ¿Qué ocurre después de enviar mi mensaje?

Respuesta

Recibirá una confirmación de la recepción de su mensaje en un plazo de siete días. Puede recibirla verbalmente, por correo electrónico o a través del Sistema SpeakUp de Fremantle, en función del canal de comunicación elegido por usted.

Le rogamos que esté disponible para responder a las preguntas de seguimiento.

Por lo general, recibirá una respuesta sobre el resultado de su comunicación en un plazo máximo de tres meses a partir de la confirmación de la recepción. En el caso de investigaciones complejas, pueden transcurrir hasta seis meses hasta que reciba una respuesta definitiva.

Solo se compartirá información con usted si no afecta a las indagaciones o investigaciones internas y no perjudica a los derechos de las personas que son objeto de una denuncia o que se señalan en ella. No podemos compartir, por ejemplo, si se tomaron medidas disciplinarias.

También recibirá una respuesta si, por motivos válidos, no se ha podido hacer un seguimiento de la denuncia o no se han tomado medidas.

Utilizar el Sistema SpeakUp

Cuando envíe un mensaje a través del Sistema SpeakUp de Fremantle, recibirá un número de caso individual y se le pedirá que defina una contraseña.

Anote tanto el número como su contraseña y guarde esta información en un lugar seguro. Son su clave personal para la denuncia que ha presentado. Se le solicitará que introduzca este número y contraseña cada vez que acceda al sistema.

Puede elegir que se le notifique cuando se haya publicado una respuesta a su denuncia.

Puede regresar al Sistema SpeakUp en cualquier momento para ver si se han publicado comentarios, responder a preguntas y comunicarse con los profesionales de cumplimiento normativo designados que se encargan de su mensaje.

Evaluación inicial

Los profesionales de cumplimiento normativo designados en el departamento de RR. HH. de Fremantle determinarán si su mensaje incluye un mínimo de información que permita emprender acciones ulteriores.

Si su denuncia inicial no contiene suficiente información, un profesional de Compliance designado se pondrá en contacto con usted, si es posible, para solicitar información adicional.

La preocupación de cumplimiento se archivará por falta de fundamento si no hay información que permita emprender acciones, si no hay posibilidad de solicitar información adicional o si el

Fremantle

alertador no responde a tiempo a la solicitud de información adicional del profesional de cumplimiento normativo designado.

Revisión/investigación

Los profesionales de cumplimiento normativo designados por el departamento de RR. HH. de Fremantle determinarán quién llevará a cabo las investigaciones posteriores (el «Equipo de Investigación»).

El Equipo de Investigación asignado al caso concreto (por ejemplo, personal designado del departamento de RR. HH. o Audit a nivel corporativo o local) se encarga de verificar el contenido de las alegaciones de cumplimiento.

Medidas en respuesta a una violación de cumplimiento

Si se comprueba la existencia de una violación del cumplimiento, se considerarán las medidas de respuesta adecuadas, incluidas posibles acciones disciplinarias contra los responsables.

Los resultados de un examen objetivo de todos los hechos relevantes son el factor decisivo para determinar la medida disciplinaria apropiada.

Es responsabilidad de la empresa del grupo afectada, en coordinación con el departamento de RR. HH. de Fremantle, adoptar medidas en respuesta a una violación de cumplimiento corroborada y asegurarse de que estas medidas cumplen las exigencias de la legislación aplicable.

Documentación

El departamento de RR. HH. de Fremantle documentará los resultados de la revisión inicial y, si procede, los resultados de una investigación y las medidas de respuesta en un sistema central seguro de gestión de casos, teniendo en cuenta las obligaciones de privacidad de los datos.

La documentación se conservará durante el periodo que exijan las normativas de protección de datos aplicables y los periodos de conservación legales.

6. ¿Cuáles son mis derechos como alertador?

Protección de denunciantes

Como se indica en el RTL Code of Conduct (Código Ético de RTL), no se tolerará la intimidación ni las represalias contra alguien que denuncie de buena fe una conducta indebida presunta o real. «De buena fe» significa que un individuo cree que lo que afirma es cierto, tanto si una investigación posterior demuestra que la denuncia es cierta como si no.

Fremantle

Algunos ejemplos de represalias pueden ser las medidas disciplinarias, la degradación o denegación de ascensos y otras modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, si estas medidas se adoptan como resultado o en respuesta a que el empleado plantee una preocupación.

En su caso, el sujeto de la medida disciplinaria y cualquier persona en posición de tomar medidas adversas contra el denunciante deben ser informados de que las represalias contra los denunciantes están estrictamente prohibidas.

Si cree que ha sufrido intimidación o represalias después de haber planteado su preocupación por una posible violación de cumplimiento o si observa intimidación o represalias contra alguien que ha planteado su preocupación de cumplimiento, debe ponerse en contacto con el departamento de RR. HH. de Fremantle. Toda preocupación por represalias será revisada e investigada siguiendo los procedimientos establecidos anteriormente. Las represalias constituyen una violación de cumplimiento.

7. ¿Cuáles son mis derechos si soy la persona implicada?

Derechos procesales de las personas sospechosas

- Se aplica el principio de presunción de inocencia.
- La persona sospechosa de una conducta indebida debe ser informada de las acusaciones en su contra y se le debe dar la oportunidad de hacer una declaración personal lo antes posible, siempre que ello no comprometa la investigación ni perjudique los derechos del denunciante.

Principios relativos a las medidas disciplinarias

- Las medidas disciplinarias deben estar libres de conflictos de interés (por ejemplo, por parentesco, amistad, etc.).
- Al utilizar un procedimiento suficientemente transparente y documentado, la compañía garantiza que las decisiones disciplinarias sean verificables y comprensibles.
- A la hora de determinar las medidas disciplinarias adecuadas, deben tenerse en cuenta las circunstancias particulares del caso, la gravedad de la violación, sus consecuencias y la legislación laboral aplicable.
- Al realizar esta determinación, se tendrán en cuenta los factores atenuantes o agravantes.

8. ¿Qué ocurre en caso de presentar una denuncia errónea o deliberadamente falsa?

Denuncias erróneas

Fremantle

- Los empleados que denuncien de buena fe una conducta indebida presunta o real gozarán de protección contra las represalias, incluso si en el proceso de investigación no se demuestra que la acusación es correcta.
- «De buena fe» significa que un individuo cree que lo que afirma es cierto, tanto si una investigación posterior demuestra que la denuncia es cierta como si no.

Denuncias deliberadamente erróneas

- Presentar a sabiendas una denuncia falsa de conducta indebida con el objetivo de acusar deliberada y falsamente a otra persona constituye una infracción de cumplimiento y tendrá como resultado la toma de medidas adecuadas.

9. Contactos clave

Equipo de Compliance de Fremantle

<u>Nombre</u>	<u>Cargo</u>	<u>Datos 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