

Hur misstankar om brott mot
regelefterlevnad anmäls och
hur anmälningarna hanteras

Speakup Guide

Fremantle

Fremantle

Innehåll

1. **Varför är det så viktigt att ta upp frågor som gäller potentiella brott mot regelefterlevnaden? (Sidan 3)**
2. **Vad menas med ett brott mot regelefterlevnad? (Sidan 3)**
3. **Hur kan jag förmedla mina misstankar om sådana regelbrott? (Sidan 4)**
4. **Hur hanteras mitt meddelande? Vem eller vilka får tillgång till informationen? (Sidan 5)**
5. **Vad händer efter att jag skickat en anmälan? (Sidan 6)**
6. **Vilka rättigheter har jag som anmälare? (Sidan 8)**
7. **Vilka rättigheter har jag om jag blir utpekad? (Sidan 8)**
8. **Vad händer om anmälan grundas på ett missförstånd eller det handlar om avsiktligt falska anklagelser? (Sidan 9)**
9. **Kontaktinformation (sidan 9)**

Fremantle

1. Varför är det så viktigt att ta upp frågor som gäller potentiella brott mot regelefterlevnaden?

- Fremantle värdesätter frihet på företaget och litar på att våra anställda använder den ansvarsfullt. Vi vill gärna att alla talar öppet om potentiella risker, eftersom det bidrar till att förebygga, upptäcka och rätta till eventuella missförhållanden. Alla chefer måste vara öppna för diskussion om frågor som gäller företagets affärsmetoder, arbetsmiljön, sitt eget och övriga medarbetares uppförande.
- Vi uppmuntrar till kritiskt och kreativt tänkande och försöker skapa en arbetsmiljö där alla medarbetare kan kontakta sin närmsta eller högsta chef för att ta upp problem eller uttrycka kritik utan några som helst efterföljder.
- Chefer bör uppmuntra till öppna diskussioner och måste hantera alla frågor och problem rättvist och opartiskt.

2. Vad menas med ett brott mot regelefterlevnad?

Fremantle uppmuntrar alla anställda och tredje part att anmäla misstankar om eventuella brott mot regelefterlevnaden. Brott mot regelefterlevnaden omfattar brott mot lagar, förordningar eller företagspolicier och som begås med avsikt eller av oaktsamhet. Det innefattar bland annat:

- Bedrägliga handlingar (t ex korruption, bedrägeri, förskingring, stöld, missbruk av tillgångar eller information);
- Brott mot kartellagar/utländska handelslagar;
- Brott mot mänskliga rättigheter, sexuella trakasserier eller brott mot diskrimineringslagar;
- Brott mot miljölagstiftning;
- Brott mot sekretess och tystnadsplikt;
- Brott som orsakar stora ekonomiska skador för företagsgruppen;
- Brott som skadar företagsgruppens goda namn och rykte;
- Handlingar som resulterar i brutna kontrakt eller utestängning från framtida avtal;
- Beteenden som får tillsynsmyndigheter eller rättsväsende att agera;
- Pliktförsummelse som berör styrelsemedlemmar eller chefer (brott mot tillsynsskyldighet);
- Brott som innebär att bokföringen måste justeras för att passa till redovisningen; samt
- ineffektiva interna kontroller som resulterar i brott mot lagar och interna riktlinjer.

Anmälningsplikt för allvarliga brott

Fremantle

Chefer och anställda med en ställning som gör dem särskilt ansvariga för att reglerna efterlevs är skyldiga att omedelbart anmäla konkreta bevis eller misstankar om allvarliga brott mot regelefterlevnaden till en lämplig avdelning på Fremantle Media Group Ltd, i första hand till Human Resources (HR).

3. Hur kan jag förmedla mina misstankar om sådana regelbrott?

- Först bör man ta kontakt med den lokala HR-avdelningen för att diskutera problemet (se avsnittet med kontaktinformation till din lokala representant).
- Om det inte känns bra att ta upp frågan på lokal nivå eller om det har visat sig vara meningslöst att göra det kan du använda Fremantle SpeakUp System för att göra en konfidentiell och anonym anmälan.
- Om du så vill kan du också be att få ett personligt samtal med en specialist på regelefterlevnad från Fremantles HR-avdelning.
- Om HR-avdelningen är direkt inblandad i ett ärende som gäller regelefterlevnad kan det naturligtvis inte anmälas på det vanliga sättet, utan måste då skickas vidare till en medlem i den verkställande kommittén (EC), till exempel CEO, COO, CFO & CGC.
- Om dessa kanaler inte heller ger något tillfredsställande resultat eller om en anställd inte vill ta upp frågan internt kan en extern ombudsman anlitas för att garantera sekretessen.
- Om en anställd inte känner sig bekväm med att anförtro ärendet till någon av Fremantles kontaktpersoner kan en lämplig, extern anmälningskanal erbjuda en fullständig oberoende metod för att anmäla brott mot regelefterlevnaden.

SpeakUp System

Fremantles SpeakUp System finns på flera språk och är tillgängligt via telefon eller internet. Systemet säkras med särskild kryptering som gör det möjligt att föra en konfidentiell dialog med Fremantles HR-avdelning, anonymt om man så vill.

Du får åtkomst till systemet via Fremantle.com/speakup.

Ombudsmän

Du kan även kontakta en extern ombudsman som anlitas av Fremantle. All kommunikation mellan ombudsmannen och den person som behöver hjälp med sitt ärende sker under största sekretess och innehållet avslöjas bara för Fremantles HR-avdelning om den personen ger sitt uttryckliga tillstånd till det.

Ombudsman för Europa, Afrika, Asien och Australien (placerad i Tyskland) telefon +49 (0) 32-211 11 23 39 | Tullfritt (bara från Tyskland): 0800-664-7879 ombuds@discussconcerns.com

Fremantle

Ombudsman för Nord- och Sydamerika (placerad i USA) telefon +1 646-981-0753 | Tullfritt (bara från USA): 877-278-0303 ombuds2@discussconcerns.com

Externa anmälningskanaler

Om en anställd inte känner sig bekväm med att anförtro ärendet till någon av Fremantles kontaktpersoner kan de vända sig till ett lämpligt, externt anmälningsorgan. Fler och fler externa anmälningskanaler håller på att etableras, framför allt inom EU.

En översikt över existerande, externa anmälningskanaler finns [här](#) och listan uppdateras kontinuerligt.

Minst följande uppgifter krävs

För att vi ska kunna undersöka och agera på ärendet på ett effektivt sätt ber vi dig att lämna följande uppgifter om ditt ärende gäller regelefterlevnad.

- Ange vilket företag eller vilken plats det gäller.
- Beskriv ditt ärende med så många detaljer som möjligt och berätta exakt vad som hände.
- Informera oss om du redan tagit upp frågan lokalt och vad resultatet av det blev.
- Var beredd på att svara på frågor (om du använder SpeakUp system kan du gå tillbaka och kontrollera frågor och uppdateringar).
- Om du kontaktar Fremantles HR-avdelning eller ombudsmannen ska du ange hur man kan nå dig.

4. Hur hanteras mitt meddelande? Vem eller vilka får tillgång till informationen?

Fremantle Human Resources

Fremantles HR-avdelning har fått till uppgift att hantera Fremantles SpeakUp-kanaler, ta hand om inkommande meddelanden och samordna undersökningar eller andra uppföljande åtgärder. Endast speciellt utsedda experter på regelefterlevnad från Fremantles HR-avdelning har tillgång till inkommande anmälningar.

De experter på regelefterlevnad som anlitas för att hantera anmälningarna är garanterat oberoende, besitter den kunskap som krävs och ger inte upphov till någon intressekonflikt för att de även innehar andra poster inom företaget.

Sekretess och need-to-know-principen

All information, särskilt om den kan härledas till en person, delas bara baserat på strikt need-to-know enligt tillämplig dataskyddslag och krav på medgivande och bara i den utsträckning som krävs för att inledningsvis kunna undersöka och ev. utreda ärendet och vidta uppföljande åtgärder.

Fremantle

Alla personer på Fremantle som skulle kunna få tillgång till ett ärende som gäller regelefterlevnad på grund av sin roll i undersökningen eller utredningen och alla personer som agerar på en anklagelse har tystnadsplikt, även gentemot andra anställda på Fremantle.

Uppgifter om anmälaren

Anmälares identitet och personuppgifter hanteras med största sekretess under hela processen. Den här informationen kommer bara att avslöjas för personer som inte tillhör personalstyrkan och som får till uppgift att undersöka eller utreda anmälningar

- efter ett skriftligt medgivande och endast om det är nödvändigt för att undersöka, utreda och vidta lämpliga åtgärder; eller
- om informationen måste avslöjas för externa organ. I så fall ska anmälaren informeras skriftligt, förutsatt att det inte äventyrar utredningen eller domstolsförhandlingarna; eller
- om anmälaren med avsikt eller av grov försumlighet lämnar falsk information.

Uppgifter om den anmälda personen

Identitet och personuppgifter för en person som nämns i en anmälan kommer också att hanteras konfidentiellt och med största hänsynstagande. Den här informationen kommer bara att delas

- med den personens medgivande; eller
- om den måste delas med vissa personer med kunskaper som gör det möjligt att undersöka och utreda internt samt vidta uppföljande åtgärder; eller
- vid brottsmål, bötesförfaranden eller domstolsbeslut

5. Vad händer efter att jag skickat en anmälan?

Feedback

Du får en bekräftelse på att ditt meddelande tagits emot inom sju dagar. Det kan vara muntligt, via e-post eller Fremantle Speakup, beroende på vilken kommunikationskanal du väljer.

Vi ber dig att vara tillgänglig för att svara på uppföljande frågor.

För det mesta får du veta resultatet av din anmälan senast tre månader efter bekräftelsen. Vid invecklade ärenden kan det ta upp till sex månader innan du får ett slutgiltigt svar.

Du får bara tillgång till information som inte kan påverka interna undersökningar eller utredningar och inte kränker några rättigheter för individer som anmäls eller namnges i en anmälan. Vi kan till exempel inte avslöja om disciplinära åtgärder vidtagits.

Fremantle

Du får också veta om och varför din anmälan inte kunde följas upp eller inga åtgärder vidtogs.

Använda SpeakUp System

När du skickar ett meddelande via Fremantle SpeakUp System får du ett individuellt ärendenummer och uppmanas att ange ett lösenord.

Skriv ner både numret och lösenordet och förvara dem på ett säkert ställe. Det är din egen nyckel till den anmälan du gjort. Du måste ange både numret och lösenordet varje gång du loggar in på systemet.

Du kan välja om du vill meddelas när det finns ett svar på din anmälan.

Du kan när som helst gå in på SpeakUp System igen för att se om det finns några svarsmeddelanden, svara på frågor och kommunicera med den expert på regelefterlevnad som utsetts för att hantera din anmälan.

Inledande bedömning

Speciellt utsedda experter på regelefterlevnad från Fremantles HR-avdelning avgör om din anmälan innehåller tillräckligt mycket information för att ytterligare åtgärder ska kunna vidtas.

Om din anmälan inte innehåller tillräcklig information kommer du att kontaktas av en expert på regelefterlevnad för att komplettera.

Regelefterlevnadsärendet avslutas om det saknar substans och inte innehåller något som kräver ett ingripande, det inte finns någon möjlighet att få ytterligare information eller om anmälaren inte svarar på expertens begäran om mer information.

Undersökning/Utredning

Experten på regelefterlevnad från Fremantles HR-avdelning bestämmer vilka som ska fortsätta med ytterligare utredningar ("utredningsteam").

Det utredningsteam som tar hand om det här specifika ärendet (exempelvis personal på HR- eller revisionsavdelningen på bolags- eller lokal nivå) ansvarar för att verifiera anklagelserna i en anmälan.

Åtgärder vid brott mot regelefterlevnad

Om det finns belägg för ett regelbrott kommer lämpliga åtgärder att vidtas, inklusive ev. disciplinära åtgärder mot de ansvariga parterna.

Resultatet av en objektiv undersökning av alla relevanta fakta avgör vilka åtgärder som bör vidtas.

Det företag inom gruppen som drabbats ansvarar tillsammans med Fremantles HR-avdelning för att agera med lämpliga åtgärder efter ett allvarligare brott mot regelefterlevnaden och även garantera att dessa åtgärder ligger inom gränserna för tillämplig lag.

Fremantle

Dokumentation

Fremantles HR-avdelning dokumenterar resultaten av den första undersökningen och i vissa fall även av utredningen samt vilka åtgärder som vidtagits. All dokumentation lagras i ett säkert, centralt ärendehanteringssystem med hänsyn tagen till kraven på dataintegritet.

Dokumentationen sparas under den tid som fastställs i dataskyddslagar och regler för rättsliga kvarhållningstider.

6. Vilka rättigheter har jag som anmälare?

Visselblåsarskydd

Enligt RTL Code of Conduct (RTL Groups uppförandekod) får den som i god tro anmäler ett misstänkt brott mot uppförandekoden inte utsättas för hotelser eller hämndaktioner. "I god tro" innebär att anmälaren verkligen tror att ett brott kan ha begåtts, oavsett om det sedan visar sig vara sant eller inte.

Exempel på hämndaktioner kan vara disciplinära åtgärder, degradering eller befordringar som avslås samt andra stora förändringar av arbetsvillkoren som beror på att en anställd har tagit upp ett problem på arbetsplatsen.

Ibland måste både den som utsätts för disciplinära åtgärder och alla som har möjlighet att agera med sådana åtgärder informeras om att det är strängt förbjudet att utsätta visselblåsare för repressalier.

Om du tycker att du har degraderats eller utsatts för repressalier när du anmält ett potentiellt brott mot regelefterlevnaden eller upptäcker att det drabbar någon annan som gjort en sådan anmälan bör du kontakta Fremantles HR-avdelning. Alla misstankar om repressalier mot anmälare granskas och undersöks med samma metoder som nämns ovan. Hämnd är i sig ett brott mot regelefterlevnaden.

7. Vilka rättigheter har jag om jag blir utpekad?

Den misstänkta personens processrättigheter

- Principen "oskyldig tills motsatsen bevisats" gäller.
- Den som misstänks för ett brott mot regelefterlevnaden måste informeras och få chans att yttra sig så snart som möjligt, såvida det inte äventyrar utredningen eller kränker anmälarens rättigheter.

Fremantle

Principer för disciplinära åtgärder

- Disciplinära åtgärder får inte ge upphov till några intressekonflikter (t ex på grund av släktskap eller vänskap etc.).
- Företaget använder en tillräckligt transparent och dokumenterad metod som garanterar att alla beslut om disciplinära åtgärder kan verifieras och är begripliga.
- När man avgör vilka disciplinära åtgärder som är lämpliga måste hänsyn tas till särskilda omständigheter, hur allvarligt brottet är, konsekvenserna och tillämplig arbetsrätt.
- Hänsyn ska även tas till förmildrande och/eller förvärrande omständigheter när beslutet fattas.

8. Vad händer om anmälan grundas på ett missförstånd eller det handlar om avsiktligt falska anklagelser?

Anmälan på grund av missförstånd

- Anställda som anmäler misstänkta eller konstaterade regelbrott ska skyddas mot negativa efterverkningar, även om utredningen visar att anklagelserna är ogrundade.
- "I god tro" innebär att anmälaren verkligen tror att ett brott kan ha begåtts, oavsett om det sedan visar sig vara sant eller inte.

Avsiktligt falska anmälningar

- Att medvetet göra en anmälan där man avsiktligt riktar falska anklagelser mot någon annan person är i sig ett regelbrott som resulterar i påföljder.

9. Nyckelpersoner

Fremantle Compliance Team

<u>Namn</u>	<u>Yrkestitel</u>	<u>Kontaktinformation</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