

## MEDIA24 SE FLUITJIEBLASERBELEID

Media24 beskou die integriteit van sy sakebedrywigheede as uiters belangrik. Daarom moedig Media24 alle Werknemers wat goeie rede het om te glo dat Media24 of enige van sy Werknemers Onbehoorlike Gedrag pleeg, aan om dit ingevolge sy Fluitjieblaserbeleid te rapporteer.

### BELEID

Dit is Media24 se beleid om:

- i) elke opregte Openbaarmaking van Onbehoorlike Gedrag vinnig en deeglik te ondersoek en gepaste stappe te doen;
- ii) die identiteit van die Werknemer wat die Openbaarmaking doen te beskerm wanneer gepas, en hom/haar te beskerm teen weerwraak of viktimisering as gevolg van sy/haar verklikking wat te goeder trou gedoen is;
- iii) enige Werknemer of ander persoon te verbied om vergeldings- of intimiderende maatreëls in te stel teen 'n Werknemer wat te goeder trou inligting vir 'n ondersoek verskaf;
- iv) gepaste stappe teen 'n Werknemer te doen indien bevind word dat sodanige Werknemer Onbehoorlike Gedrag gepleeg het.

Daarom is hierdie Fluitjieblaserbeleid bedoel om:

- i) te help om 'n kultuur van openbaarmaking te vestig, om te verhoed dat Onbehoorlike Gedrag voorkom;
- ii) voorsiening te maak vir prosedures waarvolgens Werknemers veilig en sonder vrees vir enige Beroepsbenadeling Onbehoorlike Gedrag openbaar kan maak;
- iii) Werknemers te probeer beskerm teen Beroepsbenadeling wanneer Beskermd Openbaarmakings gedoen is; en
- iv) aan die betrokke Werknemer ondersteuning te verskaf indien 'n Beskermd Openbaarmaking tot Beroepsbenadeling lei.

### AANSOEK

Hierdie beleid is van toepassing op Beskermd Openbaarmakings na die inwerkingtreding van hierdie beleid, ongeag of die betrokke Onbehoorlike Gedrag voor of na die effektiewe datum van hierdie beleid plaasgevind het of nie.

### PROSEDURES

Met die oog op vinnige, onpartydige en onafhanklike hantering van alle Openbaarmakings van Onbehoorlike Gedrag, moedig Media24 Werknemers aan om Onbehoorlike Gedrag openbaar te maak:

- i) aan
  - bestuur (enige persoon in 'n toesighoudende posisie) in ooreenstemming met die bestaande grieweprosedure in die betrokke maatskappy waar die Werknemer in diens is;
  - die kantoor van die interne ouditeur, indien 'n Werknemer redelikerwys glo dat die

***APPROVED by the Media24 board at November 2018 meeting***


- grieweprocedure nie die toepaslike medium is nie. Sodanige openbaarmaking moet skriftelik (insluitend per e-pos of faks) aan die interne ouditeur gerig word; of
- die onafhanklike Media24-fluitjieblaserfasiliteit wat hieronder beskryf word; en
- ii) wanneer
- die Werknemer eerlik en redelikerwys glo dat die openbaargemaakte inligting wesenlik waar is; en
  - sodanige Werknemer nie die inligting vir persoonlike gewin openbaar maak nie (behalwe enige beloning betaalbaar ingevolge wetgewing).

Wanneer sodanige Werknemer Onbehoorlike Gedrag openbaar maak en dit nie om 'n kwaadwillige rede of te kwader trou doen nie, sal sodanige openbaarmaking 'n Beskermd Openbaarmaking ingevolge hierdie beleid wees.

Vir die Openbaarmaking van Onbehoorlike Gedrag stel Media24 'n onafhanklike eksterne fluitjieblaser-fasiliteit onder die naam "*OpenLine*" beskikbaar, wat deur Deloitte se "*Tip-offs Anonymous*" bedryf word. Werknemers word aangemoedig om hierdie fasiliteit in toepaslike omstandighede te gebruik.

Alle Openbaarmakings van Onbehoorlike Gedrag word ondersoek deur samewerking tussen interne oudit en personeeldienste. Media24 se interne oudit is verantwoordelik om die proses te bestuur. Na gelang van die aard van die saak, kan interne of eksterne (forensiese) ouditeure aangestel word om die nodige ondersoek te doen.

Bewerings gegrond op gerugte sonder enige bevestigende bewyse kan die reputasie van onskuldige persone benadeel. Om die beweerde Onbehoorlike Gedrag doeltreffend te kan ondersoek, sal omvattende inligting oor aspekte soos wie, wat, wanneer, waar, hoe, en hoekom (indien die antwoord beskikbaar is) van die Werknemer vereis word in soverre die Werknemer in besit van sodanige inligting oor die beweerde Onbehoorlike Gedrag asook enige beskikbare stawende bewyse is.

 Dit is belangrik om daarop te let dat kwaadwillige en/of onwaar bewerings nie geduld sal word nie. Werknemers sal aan dissiplinêre aksie onderwerp word en kan onderhewig wees aan regs aanspreeklikheid indien kwaadwillige en/of onwaar bewerings doelbewus gemaak word.

Indien 'n Werknemer na die Openbaarmaking van Onbehoorlike Gedrag enige vorm van Beroepsbenadeling ervaar, kan die Werknemer die saak na die toepaslike gesag ingevolge Media24 se vasgestelde interne griewe-prosedures verwys. Indien hierdie interne griewe-prosedures uitgeput is, of indien die Werknemer benadeel word deur sodanige persoon of sodanige ander persone wat deur die gesag van die griewe-prosedures aangewys is, kan die Werknemer sy/haar geskil na die toepaslike regulerende arbeidsliggaam verwys.

Benewens die bestuur van die proses, sal die hoof van interne oudit aan die Media24-ouditkomitee verslag doen oor wesenlike openbaarmakings wat ingevolge hierdie beleid gedoen word en wat na behoorlike ondersoek as wesenlik waar bevind is, en oor die optrede daarna.

In die geval van 'n konflik tussen die bepalinge van hierdie beleid en enige arbeidswetgewing, sal sodanige bepalinge van arbeidswetgewing voorkeur geniet.

## OMSKRYWINGS

Die volgende omskrywings is op hierdie beleid van toepassing:

- i) **“Openbaarmaking van Onbehoorlike Gedrag”** beteken enige openbaarmaking van inligting oor gedrag van ’n Werknemer, welke openbaarmaking gedoen word deur ’n ander Werknemer wat rede het om te glo dat die betrokke inligting toon of geneig is om te toon dat Onbehoorlike Gedrag gepleeg is of waarskynlik sal voorkom.
- ii) **“Werknemer”** beteken enige persoon, insluitend ’n derdeparty-kontrakteur, wat vergoeding van Media24 ontvang of geregtig is om vergoeding van Media24 te ontvang vir goedere of dienste van Media24.
- iii) **“Onbehoorlike Gedrag”** beteken enige gedrag wat ooreenkomstig Media24 se beleid en prosedures as onbehoorlik beskou word, insluitend maar nie beperk nie tot enige van die volgende, in soverre dit ’n invloed kan hê op of verband kan hou met die sakebedrywighede van Media24 of ’n uitwerking kan hê op die vermoë van enige Werknemer van Media24 om sy of haar verpligtinge na te kom:
  - om ’n kriminele oortreding te begaan;
  - versuim om ’n wesenlike kontraktuele en/of wetlike verpligting teenoor Media24 na te kom;
  - pleeg van onbehoorlike gedrag, insluitend maar nie beperk nie tot finansiële of nie-finansiële wanbestuur; pleeg van of medepligtigheid aan bedrog, omkoperij of korrupsie; onbehoorlike gedrag of onetiese gedrag;
  - wesenlike ingevaarstelling van die gesondheid en/of veiligheid van enige persoon;
  - ernstige skade aan die natuurlike omgewing;
  - diskriminasie teen die Werkgewer ingevolge heersende wetgewing;
  - diskriminasie op grond van ’n persoon se ras, kleur, godsdiens, natuurlike oorsprong, seksuele oriëntasie of gestremdheid of om ’n vyandige werksomgewing te skep deur rassitiese, seksitiese, homofobiese of ander afbrekende opmerkings oor ’n persoon se ras, kleur, godsdiens, natuurlike oorsprong, geslag, seksuele oriëntasie of gestremdheid te maak;
  - versuim om aan Media24 se Kode vir Sake-etiek en -gedrag en die Beleid en Prosedures uitgereik ingevolge sodanige Kode te voldoen; of
  - verswyging van enige saak waarna hierbo verwys is.
- iv) **“Arbeidswetgewing”** beteken wette en regulasies wat van toepassing is op ’n Werknemer wat ’n Beskermd Openbaarmaking doen, soos byvoorbeeld die Suid-Afrikaanse Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, soos gewysig, en die WBB.
- v) **“Media24”** beteken Media24 Beperk en sy direkte en indirekte Suid-Afrikaanse filiale. Vir die doeleindes van hierdie omskrywing beteken filiaal ’n maatskappy wat deur ’n beheermaatskappy beheer word.
- vi) **“Beroepsbenadeling”** kom voor met betrekking tot die werkplek, waar ’n Werknemer, as gevolg van ’n openbaarmaking van Onbehoorlike Gedrag:

- aan dissiplinêre optrede onderwerp word;
  - ontslaan, geskors, geteister of geïntimideer, of gedemoveer word;
  - gedwing word om 'n oorplasing te aanvaar;
  - oorplasing of bevordering geweier word;
  - onderwerp word aan diens- of aftreevoorwaardes wat tot sy/haar nadeel verander is;
  - 'n getuigskrif geweier word of 'n negatiewe getuigskrif ontvang;
  - 'n aanstelling in enige diens of pos geweier word;
  - met enige van bogenoemde optredes gedreig word; of
  - andersins negatief geraak word ten opsigte van sy/haar diens of posisie, insluitend werkgeleenthede en werksekuriteit.
- vii) “**WBB**” beteken die Suid-Afrikaanse wette of regulasies wat voorsiening maak vir prosedures waarvolgens werknemers inligting oor onregmatige of ongeoorloofde gedrag deur hul werkgewers of ander werknemers in diens van hul werkgewer openbaar kan maak; en/of wat voorsiening maak vir die beskerming van werknemers wat 'n beskermde openbaarmaking doen, insluitend maar nie beperk nie tot die Suid-Afrikaanse Wet op Beskermdes Bekendmakings 26 van 2000 (soos gewysig).