



Olympic  
Broadcasting  
Services

Olympic  
Channel  
Services

Integrity line

Public

**Nota:** Versión en  
español a continuación

# INTRODUCTION TO INTEGRITY LINE

Enhancing and preserving  
**spea-k-up culture**

May 2023



## Working in a values organisation

Dear colleagues, dear partners, dear friends,

OBS/OCS sit at the very heart of the Olympic Movement, probably the most renowned values organisation in the world. In every company, but especially as a part of such a values organisation, doing the right thing matters!

The reputation of OBS/OCS as ethical companies is a fundamental element for achieving the wider goals of the IOC Code of Ethics. Always acting in line with the principles of the Olympic Movement also creates long term value for our companies, for our partners, and for each of us as individuals, as the best individuals will be attracted to working with us, and the most reputable business partners will feel comfortable when collaborating with us. Everything we do should therefore be guided by the principles of honesty, integrity, and fairness.

As an organisation, we want to address problems promptly, and this can be best achieved together, and with our partners, preserving and further enhancing a Speak Up culture where we all feel comfortable raising concerns without fear of retaliation. This has led the Boards of Directors of OBS and OCS to approve the creation of an OBS/OCS Integrity Line, where any of your concerns can be raised, and will be treated with discretion and confidentiality.

The OBS/OCS Integrity Line is based on full-fledged policies and procedures under the supervision of our Boards of Directors. It is also meant to create an additional tool to voice concerns related to the business of our companies, but not substitute or replace any currently existing channels or the possibility to raise any issues with your corresponding supervisor.

OBS/OCS will not tolerate any type of harassment or intimidation towards our employees, collaborators, or partners, especially towards those who report concerns via the OBS/OCS integrity line. The tool accordingly counts with all required institutional guarantees and will eventually be further enhanced by the involvement of leading experts who act in full independence.

I kindly invite you to join us in reinforcing our values and maintaining our excellent reputation.

With kindest regards,

Yiannis Exarchos  
CEO OBS / Executive Director OCS



## Table of contents

|  |   |
|--|---|
| 1. Integrity line and whistle-blowing policy .....     | 4 |
| 2. Core principles of the whistle-blowing policy ..... | 4 |
| 3. Frequently asked questions .....                    | 5 |
| 4. Overview of the process .....                       | 7 |



## 1. Integrity line and whistle-blowing policy

OBS/OCS are committed to fostering a culture of good corporate governance, ethical behaviour and speaking up. All employees and collaborators are encouraged to express their views, defend their opinions, and point out unacceptable behaviour that violates our Code of Conduct or any equivalent regulations, to the extent such behaviour is related to the business of OBS/OCS. Alerts can be raised through the OBS/OCS Integrity Line, <https://obsocs.integrityline.com/>. The OBS/OCS Integrity Line is also complemented by a tool provided by the Spanish Authorities. *[In this place we will activate a link to this mechanism once it is made available]*

The Integrity Line is a channel through which employees and collaborators may submit a concern securely and confidentially. OBS/OCS protects those who speak up and raise concerns appropriately and in good faith. There is no toleration of harassment, intimidation, or retaliation towards those who report concerns via the integrity line or those who assist in the investigation of suspected violations.

The review and investigation of potential instances of misconduct is conducted in a consistent, unbiased, and professional manner by an independent Case Review Committee of OBS/OCS-internal (and soon external) Members, currently including the Senior Manager Internal Audit, the Head of Legal. Eventually two (2) independent external members will be appointed.

If misconduct is confirmed, appropriate disciplinary action will be taken, based on the findings of the Case Review Committee, by a separate Sanctions Committee consisting of Head of HR and currently the CEO (OBS) / Executive Director (OCS). The CEO (OBS) / Executive Director (OCS) will eventually be substituted by an external independent member. Root cause analysis of the misconduct will be carried out to take actions to help prevent reoccurrence.

To manage our whistle-blower policy and integrity line, we will process certain personal data. For more information, please consult Whistle-blower Privacy Policy, [OBSOCS – Privacy policy \(integrityline.com\)](https://obsocs.integrityline.com/).

## 2. Core principles of the whistle-blowing policy

|   |   |
|---|---|
| <b>Independence</b>   | Case Review Committee reports directly to Board of Directors and is committed to reviewing and investigating cases in an independent, fair, and non-biased manner.  |
| <b>Confidentiality</b>                                      | Access to review the Integrity line reports is restricted to the members of the Case Review Committee who are, with limited and specific, justified exceptions, prohibited from divulging any information about the reports and who made them. Whistle-blowers have the option to report anonymously.   |
| <b>Protection from retaliation</b>                          | Those who report concerns or who assist in the investigation of suspected violations will be offered protection from victimisation, intimidation or any kind of unfavourable treatment compared to others due to reporting the concern. However, blowing the whistle does not generate automatic immunity for own wrongdoing by the Whistle-blower. |
| <b>Presumption of innocence and right to a fair hearing</b> | The investigation will respect to the maximum the right of presumption of innocence and any similar constitutional rights as well as the right to be heard of any person mentioned in the reported concern.   |

**Fairness**

All cases will be treated in a nonbiased and fair way. The Sanctions Committee bases its decisions on the facts summarized by the Case Review Committee. Decision-making is adequately documented. OBS/OCS will make utmost efforts to always make sure that any decision-making is carried out in full gender parity.

### 3. Frequently asked questions

**Who can use the OBS/OCS Integrity Line?**

Anyone who identifies a misconduct through their work for or with OBS S.L. ("OBS") / OCS S.L. ("OCS"). For example, OBS/OCS employees (permanent and temporary), but also freelancers, BTP students and service provider personnel.

**Why should I speak up?**

Speaking up enables OBS/OCS to address issues affecting the companies or their employees at an early stage, thereby limiting damages to employees and the companies.

Issues to be addressed might include violations of applicable law, OBS/OCS Code of Conduct / Staff Regulations, IOC Code of Ethics, or any similar company policies or documents.

**How should I make a report?**

Concerns can be reported in the secure and confidential [OBS/OCS Integrity line](#) where communication is via a secure inbox outside of the OBS/OCS systems.

A confidential face to face consultation meeting with any internal Case Review Committee Member can be requested to discuss a concern or request advice on the interpretation of a situation.

The Integrity Line does not replace or render inaccessible any other, currently existing ways OBS/OCS employees or collaborators have at their disposal to voice their concern. There is no obligation to use the OBS/OCS Integrity Line instead of other channels.

In whatever form an employee or collaborator chooses to speak up, the identity of the individual and information provided will be treated with strict confidentiality. The case will be considered objectively with no expression of opinion on the truth/merit of the concern. Whistle-blowers have the option to report anonymously.

**What happens after I make a report? Will I be informed of the outcome of a procedure that may be triggered by my alert?**

Acknowledgement of the receipt of a Whistle-Blower Alert will be provided to the Whistle-Blower within 7 natural days of receipt.

The Case Review Committee will review the details of the case to determine if the facts or suspicions reported are likely to constitute a violation of law or Code of Conduct (or any similar regulation) which should be investigated.

A request to clarify any aspect of the information or documents received, or to provide additional information or documents may be made via the secure inbox within the OBS/OCS Integrity Line.



The whistle-blower will be further informed about the procedure, to the extent the rights of the whistle-blower are affected, and such information is legally possible. As a general principle, however, raising an alert **does not** entail a right to be informed about the outcome of any resulting procedure or investigation.

#### **How will a report be investigated?**

Likely violations will be investigated by the Case Review Committee, gathering the facts in a timely, confidential, fair, and objective manner. Decision-making whether an investigation will be opened will be based on objective criteria, approved by the OBS/OCS Boards of Directors. Exceptionally, and to the extent necessary only, further independent external experts (or other third parties, even OBS/OCS internal) may be consulted/engaged, under due confidentiality commitments and on a no names basis, always within the permissible legal limits and in line with the principles of the OBS/OCS Whistleblowing Policy.

#### **What information will be shared about the investigation and to whom?**

The investigation will be carried out in a discreet and confidential manner.

Any person mentioned in a reported concern will be informed about the acts or omissions attributed to him/her in an appropriate time to ensure the proper conduct of the investigation, and fully respect all individuals' rights.

Those who report concerns or who assist in the investigation of suspected violations will be offered protection from victimisation, intimidation or any kind of unfavourable treatment compared to others due to reporting the concern. Retaliation is not tolerated and will be considered a reportable breach.

Information about the progress, findings, and outcome of the case will be provided where legally possible and taking into consideration whose rights are affected, as well as the protection of the fundamental rights of all affected persons.

Blowing the whistle does, however, not mean that the whistle-blower will necessarily receive further information about the process, or any actions or decisions taken.

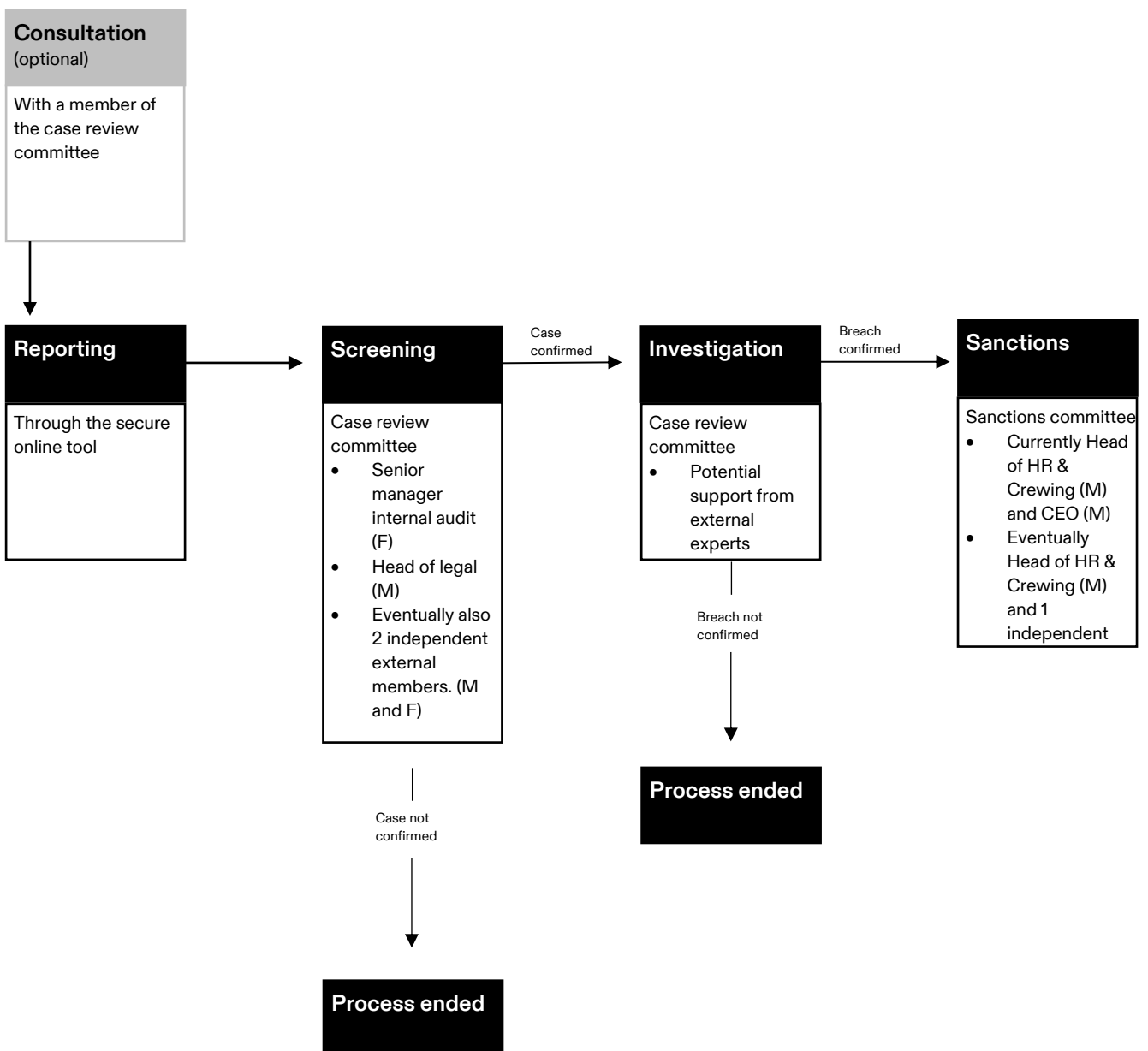
#### **What happens at the end of an investigation?**

The Case Review Committee shall conclude its investigation with a written report which the Sanctions Committee uses to base its decisions on. Fair, equal, and non-discriminatory criteria will be used by the Sanctions Committee in its decision making. The Sanctions Committee will document its decision-making as adequate.



## 4. Overview of the process

High level overview of the process to which an alert through the integrity tool may follow <sup>1</sup>:



<sup>1</sup> Committees strive for gender balance. M is male and F is female.



Olympic  
Broadcasting  
Services

Olympic  
Channel  
Services

Línea de integridad

Public

# INTRODUCCIÓN A LA LÍNEA DE INTEGRIDAD

Potenciar y preservar la cultura del “Speak Up”  
(comunicar inquietudes sin reservas o preocupaciones)

May 2023





## Trabajar en una organización de valores

Estimados compañeros, socios y amigos:

OBS/OCS ocupan un lugar esencial en el Movimiento Olímpico, probablemente la organización de valores más conocida del mundo. En cualquier empresa, pero especialmente como parte de una organización de valores como estas, hacer lo correcto es importante.

La reputación de OBS/OCS como empresas éticas es un elemento fundamental para alcanzar los objetivos generales del Código de Ética del Comité Olímpico Internacional (COI). Actuar siempre de acuerdo con los principios del Movimiento Olímpico también crea valor a largo plazo para nuestras empresas, para nuestros socios (business partners), y para cada uno de nosotros a nivel individual, ya que los mejores empleados querrán trabajar con nosotros y los socios comerciales más prestigiosos se sentirán cómodos al colaborar con nosotros. Por lo tanto, todo lo que hagamos debe guiarse por los principios de honestidad, integridad e imparcialidad.

Como organización, queremos abordar los problemas de inmediato, y la mejor forma de conseguirlo es conservando y mejorando juntos, y con nuestros socios, una cultura de denuncia en la que todos nos sintamos cómodos al plantear nuestras inquietudes sin temor a represalias. Esto ha llevado a los Consejos de Administración de OBS y OCS a aprobar la creación de una Línea de integridad de OBS/OCS, en la que se puede plantear cualquier inquietud, que se tratará con discreción y confidencialidad.

La Línea de Integridad de OBS/OCS se basa en políticas y procedimientos desarrollados bajo la supervisión de nuestros Consejos de Administración. Está concebida como una herramienta adicional para expresar inquietudes relacionadas con la actividad de nuestras empresas, pero no sustituye ni reemplaza los canales existentes actualmente o la posibilidad de plantear cualquier problema a su supervisor correspondiente.

OBS/OCS no tolerarán ningún tipo de acoso o intimidación hacia nuestros empleados, colaboradores o socios, especialmente hacia aquellos que comuniquen sus inquietudes a través de la Línea de integridad de OBS/OCS. Por consiguiente, la herramienta cuenta con todas las garantías institucionales necesarias y, con el tiempo, se verá mejorada con la participación de expertos externos destacados que también actuarán con total independencia.

Le invito a unirse a nosotros para reforzar nuestros valores y mantener nuestra excelente reputación.

Atentamente,

Yiannis Exarchos  
CEO de OBS / Director ejecutivo de OCS



## Índice

|    |   |   |
|----|---|---|
| 1. | Línea de integridad y política de denuncia de irregularidades .....   | 4 |
| 2. | Principios básicos de la política de denuncia de irregularidades..... | 4 |
| 3. | Preguntas frecuentes .....  | 5 |
| 4. | Resumen del proceso.....  | 7 |



## 1. Línea de integridad y política de denuncia de irregularidades

OBS/OCS tienen el compromiso de fomentar una cultura de buen gobierno corporativo, comportamiento ético y “Speak up culture” (comunicar inquietudes sin reservas o preocupaciones).

Se anima a todos los empleados y colaboradores a expresar sus puntos de vista, defender sus opiniones y señalar comportamientos que infrinjan nuestro Código de conducta o cualquier normativa equivalente, en la medida en que dicho comportamiento esté relacionado con la actividad de OBS/OCS. Las alertas pueden comunicarse a través de la línea de integridad de OBS/OCS, <https://obsocs.integrityline.com/>. La línea de integridad de OBS/OCS se complementará con una herramienta que se facilitará por parte de las autoridades españolas [En este lugar se activará un link una vez el mecanismo oficial esté disponible].

La Línea de integridad es un canal en el que los empleados y colaboradores pueden plantear sus inquietudes de forma segura y confidencial. OBS/OCS protege a aquellos que denuncian y plantean sus inquietudes de forma adecuada y de buena fe. No se tolerará el acoso, la intimidación ni las represalias contra quienes comunican inquietudes a través de la línea de integridad, ni contra aquellos que ayudan en la investigación de presuntas infracciones.

La revisión e investigación de posibles casos de mala conducta se lleva a cabo de manera coherente, imparcial y profesional por un Comité de Revisión de Casos (*Case Review Committee*) independiente de miembros internos y (pronto externos) de OBS/OCS, que actualmente incluye al responsable sénior de Auditoría Interna, al jefe del departamento Jurídico. Finalmente se nombrará también dos (2) miembros externos.

Si se confirma la conducta indebida, un Comité de Sanciones (*Sanctions Committee*) independiente formado por el jefe de RR. HH. y actualmente el CEO (OBS)/director ejecutivo (OCS). El CEO (OBS) / director ejecutivo (OCS) será sustituido por un miembro externo independiente. El Comité de Sanciones independiente tomará las medidas disciplinarias oportunas, basadas en las conclusiones del Comité de Revisión de Casos. Se llevará a cabo un análisis de la causa fundamental de la conducta indebida, con el fin de tomar medidas que ayuden a evitar que se repita.

Para gestionar nuestra política de denuncia y nuestra línea de integridad, trataremos determinados datos personales. Para obtener más información, consulte la Política de privacidad de denunciantes, OBS/OCS – Política de privacidad ([integrityline.com](https://integrityline.com)).

## 2. Principios básicos de la política de denuncia de irregularidades

|                         |   |
|-------------------------|---|
| <b>Independencia</b>    | El Comité de Revisión de Casos depende directamente del Consejo de Administración y tiene el compromiso de revisar e investigar los casos de forma independiente, justa e imparcial.  |
| <b>Confidencialidad</b> | El acceso a la revisión de los informes de la Línea de integridad está limitado a los miembros del Comité de Revisión de Casos, quienes (salvo excepciones limitadas, específicas y justificadas) tienen prohibido revelar información sobre los informes y quién los ha elaborado. Los/las denunciantes tienen la opción de informar de forma anónima. |



|  |  |
|--|--|
| <b>Protección frente a represalias</b>                         | Protección frente a represalias Aquellos que denuncien o ayuden en la investigación de presuntas infracciones recibirán protección contra victimización, intimidación o cualquier clase de trato desfavorable en comparación con los demás por haber comunicado una inquietud. Sin embargo, la denuncia no genera inmunidad automática para el/la denunciante.                             |
| <b>Presunción de inocencia y derecho a una audiencia justa</b> | La investigación respetará al máximo el derecho a la presunción de inocencia y todas las garantías constitucionales similares, así como el derecho a ser escuchada de la persona mencionada en la denuncia.  |
| <b>Imparcialidad</b>   | <p>Todos los casos se tratarán de forma imparcial y justa. El Comité de Sanciones basa sus decisiones en los hechos resumidos por el Comité de Revisión de Casos.</p> <p>La toma de decisiones se documenta adecuadamente. OBS/OCS emplearán el máximo esfuerzo para garantizar en todo momento que cualquier toma de decisiones se lleve a cabo en condiciones de igualdad de género.</p> |

### 3. Preguntas frecuentes

#### ¿Quién puede utilizar la Línea de integridad de OBS/OCS?

Cualquier persona que identifique una conducta indebida a través de su trabajo para o con OBS S.L. ("OBS") / OCS S.L. ("OCS"). Por ejemplo, empleados de OBS/OCS (fijos y temporales), pero también autónomos, estudiantes de BTP y personal de proveedores de servicios.

#### ¿Por qué debería comunicar una conducta indebida?

Comunicar una conducta indebida permite a OBS/OCS abordar los problemas que afecten a las empresas o sus empleados en una fase temprana, limitando así los daños a todos ellos.

Las cuestiones para tratar pueden incluir infracciones de la legislación aplicable, el Código de Conducta de OBS/OCS, el Reglamento del personal, el Código de Ética del COI u otra política similar de la compañía.

#### ¿Cómo debo comunicar una inquietud?

Las inquietudes pueden plantearse en la Línea de integridad de OBS/OCS, segura y confidencial, donde la comunicación se realiza a través de una bandeja de entrada segura fuera de los sistemas de OBS/OCS.

Puede solicitarse una reunión de consulta presencial y confidencial con un miembro interno del Comité de Revisión de Casos para comentar una preocupación o solicitar asesoramiento sobre la interpretación de una situación.

La Línea de integridad no sustituye ni hace inaccesibles otros medios de que disponen actualmente los empleados o colaboradores de OBS/OCS para expresar sus preocupaciones. No es obligatorio utilizar la Línea de integridad de OBS/OCS en lugar de otros canales.

Cualquiera que sea la forma en que un empleado o colaborador elija comunicar una inquietud, su identidad y la información que facilite se tratarán de manera estrictamente confidencial. El caso se evaluará con objetividad, sin expresar opinión alguna sobre la veracidad/fundamento de la denuncia. Los/las denunciante(s) tienen la opción de informar de forma anónima.



### **¿Qué ocurre después de comunicar una inquietud? ¿Se me informará del resultado del procedimiento motivado por mi alerta?**

Se enviará al/a la denunciante un acuse de recibo en un plazo de 7 días naturales desde la recepción de la alerta.

El Comité de Revisión de Casos revisará los detalles del caso para determinar si los hechos o sospechas denunciados es probable que constituyan una infracción de la legislación o el Código de Conducta (o una normativa similar) que deba ser investigada.

A través de la bandeja de entrada segura de la Línea de integridad de OBS/OCS puede realizarse una solicitud de aclaración de cualquier aspecto de la información o los documentos recibidos, o de aportación de información o documentos adicionales.

El/la denunciante recibirá más información sobre el procedimiento, en la medida en que sus derechos se vean afectados y dicha información sea posible desde un punto de vista legal. No obstante, por regla general, notificar una alerta no implica el derecho a ser informado/a sobre el resultado del procedimiento o investigación resultante.

### **¿Cómo se investigará una denuncia?**

El Comité de Revisión de Casos investigará las posibles infracciones, reuniendo los hechos de manera oportuna, confidencial, justa y objetiva. La decisión de abrir o no una investigación se basará en criterios objetivos, aprobados por los Consejos de Administración de OBS/OCS. Excepcionalmente, y solo en la medida necesaria, se podrá consultar/contratar a otros expertos independientes (u otros terceros, incluso personal interno de OBS/OCS), sujetos a los debidos compromisos de confidencialidad y sin dar nombres, siempre dentro de los límites legales permitidos y en línea con los principios de la Política de denuncia de OBS/OCS.

### **¿Qué información se compartirá sobre la investigación y a quién?**

La investigación se llevará a cabo de forma discreta y confidencial.

La persona mencionada en una denuncia será informada de los actos u omisiones que se le atribuyan en el plazo oportuno, para garantizar el correcto desarrollo de la investigación y respetar plenamente los derechos de todas las personas.

Aquellos que comuniquen inquietudes o ayuden en la investigación de presuntas infracciones recibirán protección contra victimización, intimidación o cualquier clase de trato desfavorable en comparación con los demás por haber comunicado una preocupación. No se toleran las represalias y se considerarán una infracción denunciante.

Se facilitará información sobre los avances, las conclusiones y el resultado del caso siempre que sea posible desde un punto de vista legal y teniendo en cuenta los derechos de las personas afectadas, así como la protección de los derechos fundamentales de todas ellas.

No obstante, el hecho de denunciar no significa que el/la denunciante reciba necesariamente información adicional sobre el proceso o las medidas o decisiones tomadas.

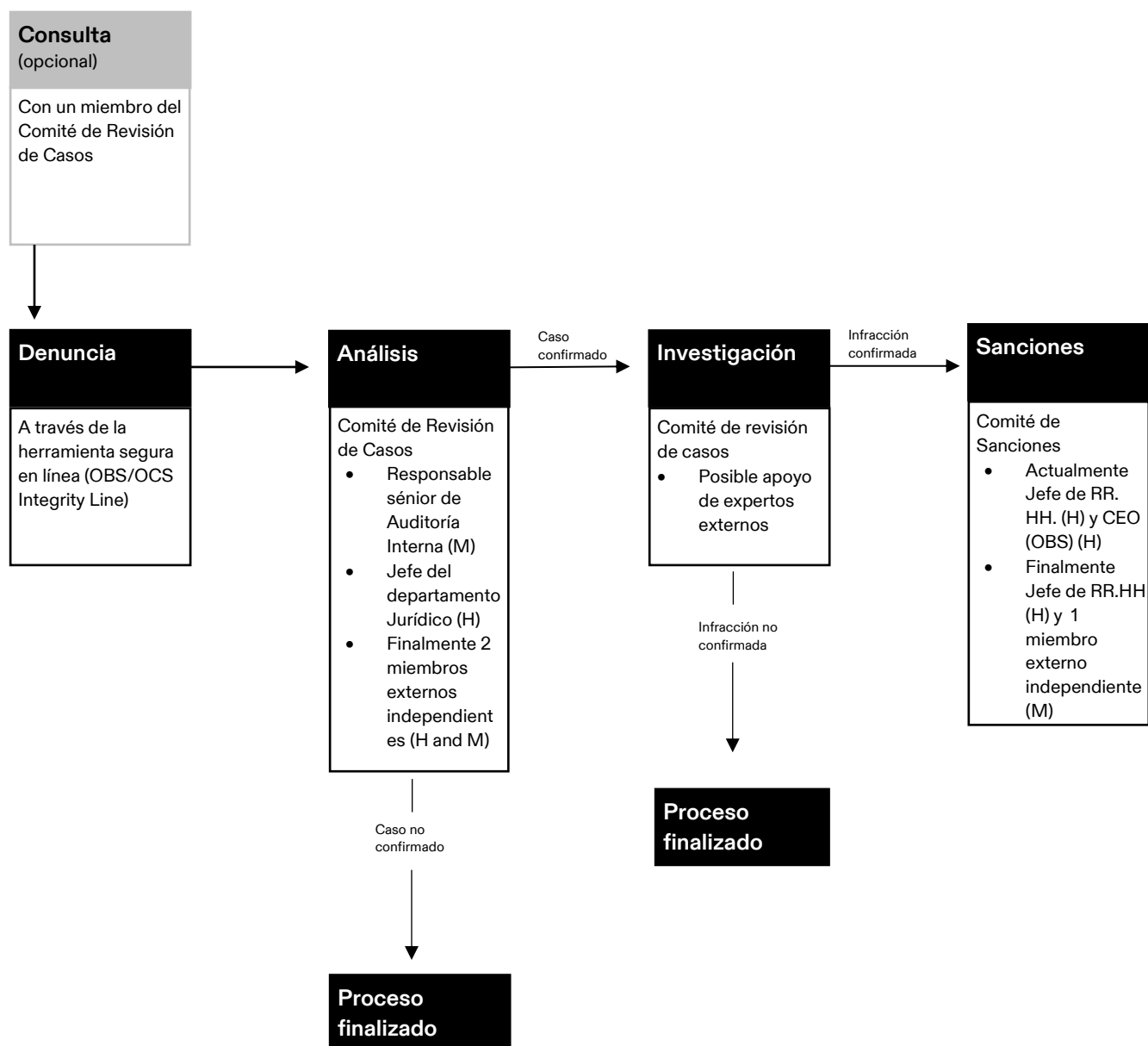
### **¿Qué ocurre al final de una investigación?**

El Comité de Revisión de Casos concluirá su investigación con un informe escrito que el Comité de Sanciones utilizará para fundamentar sus decisiones. El Comité de Sanciones empleará criterios justos, equitativos y no discriminatorios en su toma de decisiones y la documentará adecuadamente.



## 4. Resumen del proceso

Esquema detallado del proceso al que puede conducir una alerta a través de la herramienta de integridad:<sup>1</sup>



<sup>1</sup> OBS/OCS emplearán al máximo para garantizar en todo momento que cualquier toma de decisiones se lleve a cabo en condiciones de igualdad de género. M es mujer y H es hombre.