

Videndum



Codice Etico

Guida alle nostre modalità operative
Gennaio 2024



Gentile collega,

la ripubblicazione del nostro Codice Etico intende garantire che tutti i dipendenti e altri stakeholder siano consapevoli dei valori che possono attendersi da Videndum e di ciò che ci si attende da loro, nonché rispecchiare le modifiche introdotte in seguito alla pubblicazione della versione precedente del Codice, risalente a febbraio 2018. Il successo nel lungo termine di Videndum dipende dalla nostra capacità di tutelare la reputazione aziendale e conservare la fiducia dei nostri stakeholder ovunque ci troviamo a operare. Il Consiglio di Amministrazione e io siamo fermamente impegnati ad applicare i più rigorosi standard etici.

Videndum si annovera fra i fornitori leader globali di prodotti e soluzioni software di marca di alta qualità destinati a un mercato come quello della creazione di contenuti. Appliciamo una strategia aziendale moderna, integrata e sostenibile ed il nostro Codice Etico la sostiene.

La invitiamo ad affidarsi al suo giudizio per promuovere buone prassi in linea con il nostro impegno ad applicare rigorosi standard di integrità e a evitare qualsiasi esempio di condotta scorretta. Chiunque si renda responsabile di violazioni del Codice potrà essere fatto oggetto di procedure disciplinari fino alla cessazione del rapporto di lavoro. In qualunque occasione, qualora abbia l'impressione che i principi del Codice siano stati compromessi, dovrà evidenziare i comportamenti scorretti o segnalare eventuali motivi di preoccupazione ricorrendo ai canali appropriati. Ulteriori informazioni in merito alle modalità di segnalazione sono disponibili alle pagine 30 e 31.

Unitamente al Consiglio di Amministrazione, desidero garantirle che qualsiasi dipendente effettui una segnalazione in merito al Codice o a qualsiasi problematica aziendale in buona fede non verrà fatto oggetto di alcuna ritorsione.

La prego di dedicare un po' di tempo a leggere e comprendere il Codice e di impegnarsi ad applicarne i principi in tutte le sue attività e iniziative aziendali.

Stephen Bird
Group Chief Executive
Videndum plc

Indice

Introduzione al Codice Etico Videndum 4

- Persone a cui è applicabile il Codice
- Località a cui è applicabile il Codice
- Occasioni in cui è applicabile il Codice
- Cosa succede se qualcuno viola il Codice
- Per ottenere ulteriori informazioni o chiarimenti

Il nostro Codice Etico 5

- I nostri impegni e valori

I nostri dipendenti 6

- Condotta
- Diversità
- Schiavitù moderna e traffico di esseri umani
- Rischi per la salute e la sicurezza
- Alcol e stupefacenti

Integrità aziendale 8

- Concussione
- Pagamenti agevolanti
- Frodi
- Regali, intrattenimento e ospitalità
- Concorrenza leale
- Libri e registri contabili
- (Tassazione – evasione fiscale aziendale)
- Misure per la lotta al riciclaggio del denaro sporco
- Riservatezza e privacy
- Protezione dei dati
- Sicurezza informatica
- Proprietà intellettuale
- Conflitti di Interessi personali
- Informazioni privilegiate e trading di azioni
- Impiego di proprietà Videndum
- Regole riguardanti l'orario lavorativo
- Comunicazioni elettroniche
- Social media
- Spese
- Partner commerciali: iniziative di due diligence e sanzioni riguardanti clienti e fornitori

Nella comunità 28

- Sostenibilità ambientale
- Donazioni politiche
- Rappresentazione pubblica
- Donazioni e sponsorizzazioni di beneficenza

Orientamenti e segnalazione di violazioni o dubbi 30

Introduzione al Codice Etico

L'adozione di rigorosi standard di condotta etica e il rispetto di leggi e normative rappresentano presupposti essenziali per la tutela della reputazione e del successo a lungo termine di Videndum. Il Codice sancisce gli standard etici che devono disciplinare le attività di Videndum, delle sue consociate, dei suoi dipendenti e dei suoi partner aziendali.

Offre indicazioni su come riconoscere quando e dove si verificano problemi etici e su come evitarli (o come regolarsi qualora evitarli non sia possibile).

A chi è applicabile?

Il Codice è applicabile a tutti i dipendenti, collaboratori, dipendenti di società di somministrazione, appaltatori e subappaltatori operanti a livello aziendale. Ci aspettiamo che clienti, fornitori, distributori, agenti e stakeholder di altro tipo con cui ci capita di interagire lo rispettino o facciano riferimento a standard analoghi.

Il Codice non costituisce parte integrante di alcun contratto di lavoro o di fornitura di servizi e potrebbe essere modificato in qualsiasi momento.

In quali località è applicabile?

Videndum opera a livello globale e questo Codice è applicabile in tutto il mondo e presso tutte le nostre sedi.

In quali occasioni è applicabile?

Il Codice è applicabile sempre. Le società di nuova acquisizione sono tenute ad adottarlo dal momento in cui entrano a far parte di Videndum.

Cosa succede se qualcuno viola il Codice?

Il mancato rispetto del Codice è una questione seria, che può comportare sanzioni civili e penali nei confronti di Videndum, dei suoi dipendenti e dei suoi partner aziendali. Eventuali violazioni possono inoltre comportare quanto segue:

- Procedure disciplinari interne nei confronti dei dipendenti, che possono arrivare fino al licenziamento.
- Immediata risoluzione di qualsiasi accordo con un partner commerciale.

Per ottenere ulteriori informazioni o chiarimenti

Eventuali domande in merito al Codice a cui non sia possibile rispondere a livello locale dovranno essere indirizzate al Group Company Secretary (Jon Bolton), al Group General Counsel (Fred Fellmeth) o al Group Risk Assurance Manager (Chris Jorio). I loro contatti sono i seguenti:

- **Jon Bolton**
Telefono: +44 208 332 4611
e-mail: Jon.Bolton@videndum.com
- **Fred Fellmeth**
Telefono:
+44 1284 776 908, +1 2154 075 212
e-mail: Fred.Fellmeth@videndum.com
- **Chris Jorio**
Telefono: +44 208 332 4618
e-mail: Chris.Jorio@videndum.com

Per domande relative a dichiarazioni pubbliche, si prega di contattare:

- **Jennifer Shaw**
Telefono: +44 208 332 4606
e-mail: Jennifer.Shaw@videndum.com

Per domande a carattere fiscale, si prega di contattare:

- **David Etherington**
Telefono: +44 208 332 4622
e-mail:
David.Etherington@videndum.com

Il nostro Codice Etico

I nostri impegni e valori

Il nostro intento consiste nel fornire prodotti e soluzioni di fondamentale importanza, in grado di consentire l'acquisizione e la condivisione di contenuti eccezionali.

I nostri valori sono i seguenti:

**Eccezionale performance
dei prodotti**

Orientamento al cliente

**Leadership in un mercato
in rapida evoluzione**

Capacità globale

**Trasparenza, integrità,
rispetto**

Rispetto dell'ambiente

I nostri valori determinano tutte le decisioni aziendali e vengono ribaditi dal Codice, che sancisce le modalità di gestione delle nostre attività aziendali.

I dipendenti incaricati di gestire o supervisionare colleghi sono inoltre soggetti a ulteriori responsabilità, in quanto tenuti a garantire che:

- Il Codice venga distribuito, compreso e applicato a tutti i livelli, dai dipendenti da loro gestiti nonché da appaltatori, clienti, fornitori e altri stakeholder.
- La loro condotta funga da esempio dei comportamenti corretti delineati nel Codice.
- Vengano offerte indicazioni appropriate e le domande poste dai dipendenti da loro gestiti o supervisionati trovino risposte corrette.

I nostri dipendenti

Ci impegniamo a garantire un equo trattamento di tutti i dipendenti, una retribuzione competitiva per lo svolgimento delle mansioni, nonché speciali riconoscimenti in caso di progetti o prestazioni a carattere straordinario.

Investiamo nella loro crescita personale tramite iniziative di formazione appropriate e ci impegniamo a offrire posti di lavoro stabili nelle comunità in cui operiamo.

Siamo consapevoli dell'importanza dell'equilibrio fra vita privata e professionale e alcune consociate offrono modalità lavorative flessibili al fine di consentire ai dipendenti di equilibrare l'attività lavorativa con altre priorità. In particolare, l'avvento della pandemia da Covid-19 ha comportato l'introduzione di modalità lavorative più flessibili.

In linea con il nostro impegno a rispettare i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sosteniamo e rispettiamo i diritti dei lavoratori riconosciuti a livello internazionale, fra cui libertà di associazione, prevenzione delle discriminazioni, abolizione del lavoro forzato e minorile e legislazione contro la schiavitù. Non appoggiamo il lavoro forzato e minorile e ci aspettiamo il medesimo impegno da parte dei nostri stakeholder.

Rispettiamo le leggi e le normative locali e internazionali. Se nutre dubbi in merito alla legalità di un determinato corso d'azione, la invitiamo a chiedere indicazioni al Group General Counsel (Fred Fellmeth) o al Group Company Secretary (Jon Bolton). Riconosciamo le problematiche di sicurezza dei paesi in cui operiamo e rispettiamo tutte le restrizioni commerciali e in materia di esportazioni.

Condotta

Sul lavoro, è necessario adottare una condotta rispettosa, astenendosi da comportamenti che potrebbero essere ragionevolmente

percepiti come offensivi, discutibili, molesti o irrispettosi nei confronti degli altri. Bullismo, comportamenti abusivi, molestie sessuali, e ogni altro tipo di discriminazione di natura razziale o etnica, di genere, orientamento sessuale, età, disabilità, stato civile, religione, a seguito di gravidanze o correlate a qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge sono comportamenti inaccettabili e potrebbero comportare dei provvedimenti disciplinari.

È necessario comportarsi in maniera appropriata, professionale e cortese ed evitare comportamenti e linguaggio inappropriati.

Portare un'arma offensiva sul posto di lavoro non è una condotta accettabile.



Domanda: Un collega continua a utilizzare un linguaggio ragionevolmente percepito come offensivo durante le riunioni dei team. Si tratta di un comportamento accettabile?

Risposta: Assolutamente no, l'uso di linguaggio offensivo sul posto di lavoro non è accettabile. Dovrà, se appropriato, richiamare il comportamento e chiedere al collega di desistere. Se chiede al collega di smettere, e, qualora questi continui a ignorare la richiesta, il problema deve essere segnalato al suo responsabile diretto/contatto HR. Se la condotta è sufficientemente grave, potrebbe essere opportuno sollevare la questione con il proprio responsabile diretto/HR, anche se si tratta di un episodio "una tantum".

Quanto sopra è solo un esempio illustrativo; l'azione appropriata nel caso in cui si verifichi un episodio relativo alla condotta andrà valutato in base alla gravità della condotta scorretta e/o dal suo ragionevole impatto sui colleghi. Dovrà essere consultato il referente HR se non si è sicuri dell'azione appropriata da intraprendere. Ogni atto o presunto atto di cattiva condotta verrà trattato caso per caso.

Diversità

Ci impegniamo a garantire pari opportunità in tutte le nostre prassi, procedure e politiche di selezione. Quando assumiamo qualcuno, scegliamo il miglior candidato per il ruolo, indipendentemente da età, razza, etnia, eventuali disabilità, religione o fede, sesso, eventuale riattribuzione di genere, orientamento sessuale, stato civile o eventuale appartenenza a qualsivoglia sindacato. Ci basiamo sui medesimi standard al momento di scegliere i nostri partner commerciali.

Siamo attivi a livello globale e consapevoli delle diversità culturali che possono esistere nei paesi in cui operiamo. Siamo consapevoli del fatto che una forza lavoro autenticamente diversificata rispecchi la natura dei mercati e contribuisca al nostro successo. Non intendiamo tollerare alcuna forma di discriminazione.

Schiavitù moderna e traffico di esseri umani

Ci impegniamo a garantire l'assenza di fenomeni di schiavitù e traffico di esseri umani nell'ambito delle nostre attività aziendali o della nostra catena di fornitura. Provvederemo a indagare tempestivamente e approfonditamente eventuali accuse di schiavitù o traffico di esseri umani nella nostra organizzazione o catena di fornitura e porremo fine al nostro rapporto con qualsiasi controparte qualora eventuali segnalazioni al riguardo vengano comprovate. La nostra informativa in materia di schiavitù moderna e traffico di esseri umani è disponibile sul sito Web aziendale all'indirizzo videndum.com/responsibility/policies-reports/.

Salute e sicurezza

Ci impegniamo a garantire la sicurezza, la salute e il benessere di tutti i nostri dipendenti e appaltatori, nonché di tutte le persone potenzialmente impattate dalle nostre attività. Rispettiamo tutte le normative e i codici di condotta applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ciascun dipendente Videndum è tenuto a prendersi cura della propria salute e sicurezza

e del proprio benessere, nonché di quelli di chi lo circonda. Se nota lacune in materia di sicurezza, intervenga e non faccia finta di nulla.

Presso le nostre sedi aziendali tutte le attività sono volte ad offrire a dipendenti, appaltatori e terzi un ambiente lavorativo volto all'insegna della salute e della sicurezza. Per ridurre i rischi sul posto di lavoro e garantire un ambiente lavorativo sicuro è necessario prendere le dovute precauzioni. Fra di esse si annoverano un'adeguata formazione dei dipendenti e dei terzisti, la fornitura di attrezzature di sicurezza nonché la registrazione di tutti gli incidenti effettivi e mancati al fine di conseguire un costante miglioramento delle nostre prestazioni in materia di salute e sicurezza.

La nostra politica in materia di salute e sicurezza, consultabile sul sito Web aziendale all'indirizzo videndum.com/responsibility/policies-reports/, illustra le nostre linee guida per la prevenzione degli incidenti e delle malattie professionali e fornisce indicazioni per un adeguato controllo dei rischi per la salute e la sicurezza derivanti dalle attività lavorative.

Alcol e stupefacenti

Non dobbiamo mai:

- Trovarci sotto l'effetto di alcol o stupefacenti quando siamo sul lavoro.
- Acquistare o vendere stupefacenti sul lavoro.
- Acquistare o vendere alcol sul lavoro.

Il consumo di alcol presso le sedi Videndum è consentito esclusivamente dietro autorizzazione dei dirigenti locali in una serie limitata di circostanze, come al termine della giornata lavorativa per festeggiare eventi speciali come una vacanza o il pensionamento di un collega. I dipendenti devono sempre e comunque comportarsi in maniera appropriata.

Un dipendente che ignori quanto sopra verrà sarà oggetto di provvedimenti disciplinari.

Integrità aziendale

Concussione

Non tolleriamo casi di concussione o corruzione di alcun tipo, che si tratti dell'offerta o dell'accettazione di tangenti, pagamenti illeciti o bustarelle, a carattere diretto o indiretto. Quanto sopra include fra l'altro i cosiddetti "pagamenti agevolativi", o tangenti di piccola entità versate al fine di facilitare normali iter burocratici, e vale sia per i rapporti con i funzionari governativi che per le trattative con clienti e fornitori di aziende del settore privato.

Rispettiamo le normative anticorruzione in vigore nei Paesi in cui operiamo. Sia per i singoli che per le aziende sono previste severe sanzioni in caso di violazione delle leggi anticorruzione.

Fra gli esempi di concussione si annovera quanto segue: effettuare pagamenti in contanti, offrire o ricevere omaggi o ospitalità di valore eccessivo, favori di altro tipo, come ad esempio un'offerta di lavoro per un parente del destinatario della tangente, effettuare pagamenti agevolativi, fare donazioni di beneficenza a carattere inappropriato, effettuare o procurare contributi e sostegni politici ed effettuare pagamenti a intermediari di valore sproporzionato rispetto al servizio richiesto.

Definizioni utili

- Si parla di bustarelle quando fornitori o erogatori di servizi versano parte del proprio onorario agli individui che aggiudicano loro qualsivoglia contratto. Non offriamo o accettiamo bustarelle in alcuna circostanza.
- La concussione indiretta ha luogo quando una tangente viene versata tramite una terza parte. Ad esempio, un'azienda incarica un agente commerciale di aiutarla ad aggiudicarsi un appalto e quest'ultimo versa ad altri parte della commissione come tangente. Queste sono pratiche che non tolleriamo.

Domande chiave

Bisogna sempre considerare i motivi di qualsiasi azione e, in caso di dubbi in merito alla sua legalità o al suo scopo, porsi queste due domande:

- Mi sentirei a mio agio a giustificare la mia posizione se le informazioni riguardanti questo scenario apparissero su un giornale nazionale?
- Mi sentirei a mio agio se scoprissi che il mio principale concorrente commerciale si sta rendendo responsabile di una condotta di questo tipo?

Se la risposta a una qualsiasi di queste domande è negativa, è evidente che ci sono dei problemi e la invitiamo a richiedere indicazioni pertinenti al Group Company Secretary o al Divisional CEO.

Domanda: È accettabile fare a qualcuno un regalo costoso nell'ambito di una gara di appalto?

Risposta: No: si tratta di una tangente e di un evidente tentativo di aggiudicarsi l'appalto tramite l'offerta di un dono di sostanziale valore.

Domanda: Visto che non si tratta di dipendenti aziendali, è accettabile per gli agenti di Videndum versare tangenti o bustarelle?

Risposta: No: gli agenti hanno un legame con Videndum e sono soggetti ai medesimi doveri ai sensi delle leggi anti-concussione.



Integrità aziendale

Pagamenti agevolanti

I pagamenti agevolanti sono tangenti di importo limitato versate al fine di accelerare transazioni di routine a cui il pagatore avrebbe comunque diritto e sono talvolta note come "pagamenti acceleranti" o "mazzette". Ad esempio, per pagamenti agevolanti possono intendersi quelli versati a specifici agenti doganali al fine di accelerare lo sdoganamento di merci importate, o pagamenti effettuati a favore di funzionari affinché accordino rapidamente un visto di viaggio.

I pagamenti agevolanti non sono mai consentiti, a meno che non ne vada della sicurezza personale dei dipendenti. In tutte le circostanze, la invitiamo a segnalare la richiesta di un pagamento agevolante al suo Divisional CEO o al Group Company Secretary.

Potrebbe essere possibile ridurre il rischio di richieste di questo tipo pianificando attentamente le proprie mosse e ottimizzando le comunicazioni:

- Si assicuri che la nostra politica di tolleranza zero in materia di pagamenti agevolanti sia ampiamente conosciuta.
- Tratti sempre i funzionari con cortesia.
- Pianifichi in anticipo. Se sanno che ha fretta, i funzionari potrebbero tentare di sfruttare la situazione richiedendo tangenti per garantire un iter più rapido.

In caso di dubbi, richieda il parere del suo Divisional CEO o del Group Company Secretary.

Domanda: È lecito versare una piccola "quota" per ottenere un'elaborazione più rapida dei documenti di licenza di esportazione?

Risposta: Un pagamento di questo tipo avrebbe carattere agevolante e non è dunque consentito.

Frodi

Puntiamo a eliminare i casi di frode in ambito aziendale e disponiamo di una serie di controlli interni finalizzati a prevenirli e individuarli. Qualora sospetti una frode, è tenuto a effettuare una segnalazione immediata al suo responsabile diretto, Divisional CEO o Group Company Secretary. Qualora desideri rimanere anonimo o in caso di conflitti di interessi reali o presunti, potrà altresì ricorrere al nostro servizio di whistleblowing NAVEX (cfr. pagine 30-31). Videndum intende far fronte a tutti i casi di frode, impegnandosi a recuperare le perdite e a prendere provvedimenti nei confronti dei responsabili: potrebbero risultarne azioni giudiziarie o disciplinari che possono arrivare fino al licenziamento.

Fra i possibili esempi di frode si annoverano crediti di spesa fittizi, appropriazione indebita di proprietà Videndum, furti e occultamento di un conflitto di interessi a fini di guadagno personale.

Regali, intrattenimento e ospitalità

Regali, occasioni di intrattenimento e ospitalità di ragionevole entità sono accettabili al fine di instaurare buoni rapporti con clienti e fornitori e hanno una chiara finalità commerciale.

Per omaggi di modesta entità possono intendersi un pranzo o una cena di lavoro o un dono stagionale. Doni o ospitalità non devono mai essere sollecitati.

Non bisogna mai richiedere direttamente doni o ospitalità. È consentito offrire o accettare regali, ospitalità e altre spese promozionali di ragionevole entità purché:

- Abbiamo una chiara finalità commerciale.
- Siano adeguati al livello di anzianità del destinatario e in linea con le pratiche commerciali locali.
- Non siano finalizzati a influenzare la condotta del destinatario nei confronti del donatore.
- Non rappresentino una violazione delle leggi locali o del Codice Etico del destinatario stesso.
- Siano trasparenti, vale a dire debitamente autorizzati, registrati e contabilizzati.

Non consentiamo lo scambio di regali o altri vantaggi potenzialmente in grado di compromettere l'imparzialità della controparte, influenzare una decisione commerciale o portare all'esecuzione impropria di un dovere d'ufficio. Qualora sembri comportare degli obblighi per una qualsiasi delle parti, il dono non è accettabile.

Non è consentito offrire o accettare regali, gratifiche o occasioni di intrattenimento di valore superiore a 100 £ (o importo equivalente in valuta locale) senza aver prima ottenuto l'autorizzazione scritta del proprio responsabile diretto.

È anche necessario considerare la frequenza dei regali. Se frequentemente offerto o ricevuto, persino un dono di valore modesto potrebbe essere visto come un'influenza indebita e non sarebbe accettabile.

Accettabili (nella maggior parte delle circostanze)

- Piccoli omaggi a carattere promozionale, ad esempio articoli contrassegnati con il logo aziendale.
- Piccoli doni a carattere stagionale, come una bottiglia di vino di prezzo moderato a Natale o in occasione di altre festività.
- Pasti occasionali al ristorante.
- Inviti a iniziative di ospitalità aziendale, come una giornata dedicata al golf o eventi sportivi della durata di un giorno.

Mai accettabili

- Qualsiasi omaggio illegale.
- Denaro o equivalenti, come buoni, travellers' cheques o azioni.
- Qualsiasi omaggio offerto a qualcuno in procinto di prendere una decisione commerciale riguardante Videndum, ad esempio l'assegnazione di un appalto.
- Qualsiasi omaggio tale da provocare imbarazzo o danni alla reputazione sua o di Videndum.
- Qualsiasi omaggio a carattere indecente o sessuale, tale da compromettere la nostra reputazione.
- Qualsiasi omaggio in violazione delle regole che vincolano il destinatario. Si noti che in molti paesi, i funzionari governativi sono essi stessi soggetti a normative particolarmente severe.

Integrità aziendale

Ricordi che anche una semplice impressione di scorrettezza può essere estremamente dannosa. Usi il buon senso e chiedi consiglio ogni qualvolta risulti necessario.

Prima di offrire o accettare determinati omaggi è necessario ottenere l'autorizzazione del proprio responsabile diretto (e, per doni di sostanziale valore, del Divisional CEO). Tra gli esempi che richiedono autorizzazione si annovera quanto segue:

- Rimborsi spese per lunghi viaggi.
- Invito ai partner in occasione di iniziative di ospitalità aziendale.
- Inviti a iniziative culturali o sportive dal costo sostanziale, come le finali della Coppa del Mondo o eventi olimpici.
- Regali per occasioni personali speciali, come matrimoni.

Domande chiave

Al momento di decidere se offrire o accettare un regalo in veste di dipendente Videndum, dovrà porsi le seguenti domande:

- Il regalo verrà considerato come un tentativo di influenzare la decisione commerciale del destinatario?
- È proibito dalle leggi locali o dal Codice Etico Videndum?
- Il valore o la natura del dono rendono imbarazzante accettarlo?
- Il suo valore o la sua natura fanno sì che si renda necessaria un'autorizzazione prima di offrirlo (o accettarlo)?

In caso di risposta positiva a una qualsiasi di queste domande, chiedi indicazioni al Group Company Secretary o al tuo Divisional CEO prima di offrire o di accettare qualsiasi regalo.

Speciali considerazioni per i funzionari governativi

Sarà necessario prestare particolare attenzione quando si intrattengono rapporti con funzionari governativi, sia perché sono spesso essi stessi vincolati da normative particolarmente rigorose, sia perché la concussione o corruzione di funzionari governativi costituisce un reato penale molto grave. Non è consentito offrire regali o intrattenimento a funzionari governativi o alle loro famiglie, direttamente o tramite un agente, senza aver prima ottenuto l'autorizzazione del proprio Divisional CEO o del Group Company Secretary. Tutti i regali fatti ai dipendenti devono essere documentati dal datore di lavoro con chiare informazioni in merito alla persona da cui provengono, al destinatario e alla data, una breve descrizione, il valore indicativo e la procedura di autorizzazione seguita. Per qualsiasi dubbio, la questione dovrà essere segnalata al Group Company Secretary.

Domanda: Posso invitare un cliente a un pranzo di lavoro?

Risposta: Sì. Si tratta di un esempio di ospitalità ragionevole, purché non sia eccessivo e non si verifichi regolarmente. Cosa viene considerato un valore ragionevole in una determinata circostanza è soggettivo e ogni caso dovrà essere valutato singolarmente; in linea generale, laddove il valore del pranzo superi le 100 £ per ospite (o valore equivalente) ciò non verrà considerato ragionevole.

Domanda: È accettabile chiedere ai fornitori di regalarle biglietti per una manifestazione sportiva?

Risposta: No, in quanto ciò la metterebbe in una posizione compromettente.

Domanda: Come devo regolarsi se mi viene offerto un pacchetto di ospitalità aziendale di sostanziale valore (5000 £), comprendente spese di viaggio, pernottamento e un invito per il mio partner?

Risposta: È possibile che l'evento in questione abbia una chiara finalità commerciale. Prima di accettare l'invito, dovrà discutere la situazione nei dettagli con il suo responsabile diretto e Divisional CEO e accettare soltanto una volta ottenutane l'autorizzazione.

Concorrenza leale

Operiamo secondo modalità eque e oneste, osservando tutte le leggi applicabili in materia di antitrust e di concorrenza. Ci asteniamo sempre da quanto segue:

- Scambiare informazioni commercialmente sensibili (compresi prezzi, dettagli sulla produzione, volumi di vendita, quote di mercato, strategia, struttura organizzativa o costi) con altre società concorrenti.
- Cercare di ottenere informazioni sulla concorrenza ricorrendo a stratagemmi scorretti.
- Impegnarci in pratiche commerciali restrittive o collusive o abusare della nostra posizione di mercato.
- Adottare pratiche di concorrenza sleale, provvedendo fra l'altro a fare commenti o affermazioni false o fuorvianti su Videndum o sui nostri concorrenti o prodotti.

Se non è sicuro o nutre dei dubbi in merito alle leggi in materia di concorrenza, la invitiamo a rivolgersi al Group General Counsel o al Group Company Secretary.

Domanda: Durante una fiera commerciale, un concorrente suggerisce un incontro per discutere mercati e prezzi. Dovrei partecipare?

Risposta: No: discussioni di questo tipo costituiscono una potenziale violazione delle leggi antitrust e in materia di concorrenza e possono comportare significative ammende.

Domanda: Posso discutere la procedura di appalto per un dato contratto con un concorrente?

Risposta: No: si tratta di un comportamento anticoncorrenziale.

Libri e registri contabili

Manteniamo libri e registri accurati che rispecchiano tutte le nostre transazioni commerciali a mano a mano che si verificano e li conserviamo per tutto il tempo legalmente richiesto. Ci asteniamo sempre e comunque dal distruggere o modificare i registri nel tentativo di evitare indagini o divulgazioni.

Integrità aziendale

Tassazione – evasione fiscale aziendale

Per evasione fiscale si intende il mancato pagamento (illegale) delle imposte dovute, solitamente risultante dalla compilazione di una dichiarazione falsa o dalla mancata dichiarazione di tutte le imposte dovute alle autorità fiscali competenti.

L'evasione fiscale è un crimine e può comportare sostanziali ammende, sia per l'individuo responsabile che per Videndum.

Fra i reati più comuni in materia di evasione fiscale si annovera quanto segue:

- Evasione dell'imposta sul reddito o collusione con terzi per aiutarli ad eludere le tasse, ad esempio effettuando pagamenti "in contanti".
- Evasione dell'IVA, ad esempio richiedendo un pagamento senza che venga emessa una fattura adeguata.
- Fornitura di documenti o informazioni false alle autorità fiscali.
- Evasione delle accise sulle merci importate, ad esempio tramite mancata dichiarazione delle merci arrivate nel Regno Unito dall'estero.

Dovrà sempre fare riferimento alla politica aziendale per quanto riguarda accordi con clienti e fornitori e problematiche legate alle fatture e all'elaborazione dei pagamenti. In caso di dubbi in merito all'appropriatezza dei provvedimenti fiscali che le è stato chiesto di prendere (da un collega o da una terza parte), richiedi il parere del suo Divisional CFO o del Group Head of Tax.

Misure per la lotta al riciclaggio del denaro sporco

Il riciclaggio del denaro sporco costituisce un reato penale. Esso può essere definito come una procedura illegale finalizzata a far sì che grandi quantità di denaro (generato tramite attività criminali come traffico di droga o finanziamento del terrorismo) sembrino provenire da una fonte legittima.

Al fine di proteggere la reputazione di Videndum ed evitare la responsabilità penale, è importante non farsi coinvolgere, anche solo in maniera innocente, nelle attività criminali altrui. In particolare, Videndum e i suoi dipendenti dovranno assicurarsi che l'azienda non riceva i proventi di attività criminali, in quanto ciò può essere considerato alla stregua di riciclaggio di denaro sporco, vale a dire un reato penale.

Quando gestisce i pagamenti dei clienti a Videndum, sia consapevole di possibili indizi di riciclaggio di denaro sporco:

- Pagamenti effettuati da più conti bancari.
- Pagamenti effettuati da conti bancari esteri da parte di clienti non situati all'estero.
- Pagamenti versati in contanti laddove vengono normalmente effettuati tramite assegno o secondo modalità elettroniche.
- Pagamenti inviati da altre terze parti.
- Pagamenti effettuati in anticipo quando ciò non è previsto dalle normali condizioni commerciali.

I dipendenti incaricati di interagire o avviare trattative con terze parti, come clienti e distributori, devono:

- Prima di firmare contratti o procedere con le transazioni, assicurarsi che tutte le terze parti in questione siano soggette a screening volti a valutarne l'identità e legittimità (vedere la sezione dedicata ai partner commerciali e ai provvedimenti di due diligence riguardanti le terze parti).
- Prima di decidere se intrattenere rapporti commerciali con la terza parte, analizzare attentamente gli esiti delle verifiche, se necessario consultandosi con il Group General Counsel.

I dipendenti NON devono:

- Semplicemente dare per scontato che la terza parte in questione sia già stata sottoposta alle necessarie verifiche.

Riservatezza e privacy

Per informazioni riservate si intendono informazioni a cui ha accesso, in veste di dipendente Videndum, che non sono generalmente note al pubblico e sono talmente sensibili che la loro perdita o la loro divulgazione o l'accesso alle medesime secondo modalità non autorizzate potrebbero comportare per Videndum un danno legale, commerciale, normativo o reputazionale.

Tra gli esempi di informazioni riservate si annovera, a titolo esplicativo e non esaustivo, quanto segue: segreti commerciali, piani commerciali, di marketing e di servizi, dati sui consumatori, soluzioni di progettazione, elenchi clienti, dati sui dipendenti, coordinate bancarie, codici fiscali e dati finanziari o di altro tipo non pubblicati.

Le informazioni a carattere riservato e aziendale, fra cui i dati personali di dipendenti, clienti, fornitori e azionisti, dovranno essere utilizzate esclusivamente per la finalità

commerciale prevista e in un ambito esclusivamente lavorativo, nel rispetto delle leggi in materia di riservatezza e protezione dei dati.

Le informazioni riservate dovranno essere conservate secondo modalità sicure, soltanto per il tempo necessario e in nessuna circostanza utilizzate per finalità diverse da quelle previste. Il trattamento dei dati personali è una questione seria e le società che mancano di provvedere al riguardo in maniera sicura possono essere soggette a significative sanzioni.

Videndum rispetta la privacy dei dipendenti e si interesserà alle attività non lavorative di questi ultimi soltanto qualora le suddette rischino di compromettere la sua reputazione o i suoi legittimi interessi commerciali.

Facciamo uso delle informazioni personali di dipendenti di altre terze parti soltanto quando ne abbiamo bisogno al fine di operare efficientemente o per garantire il rispetto dei requisiti legali.

Qualora venga a conoscenza del fatto che informazioni riservate o dati personali sono trapelati o non utilizzati per la finalità prevista, dovrà segnalare immediatamente la cosa al Group Company Secretary, Group General Counsel o Group Risk Assurance Manager.



Integrità aziendale

Protezione dei dati

Videndum e i suoi dipendenti raccoglieranno e conserveranno dati personali soltanto per legittime finalità commerciali. Per dati personali si intendono informazioni riguardanti un individuo identificabile e utilizzabili, direttamente o indirettamente, per identificare la persona in questione. È necessario rispettare la riservatezza dei dati personali riguardanti dipendenti, clienti e fornitori. I dati personali potranno essere conservati sia in formato cartaceo che elettronico.

Ecco alcuni esempi di dati personali: nomi, indirizzi, date di nascita, numeri di previdenza sociale, dati del passaporto, coordinate bancarie, ecc. Il mancato rispetto delle leggi locali in materia di protezione dei dati comporta significative ammende. Videndum ha sottoscritto un Accordo per il trattamento dei dati nell'ambito del Gruppo, che illustra i termini in base ai quali provvediamo al trattamento dei dati riguardanti dipendenti, appaltatori, clienti, fornitori e altre terze parti.

Domanda: Ho un file comprendente dati personali sui dipendenti, fra cui nomi, indirizzi, date di nascita, codici fiscali, dati di pagamento, coordinate bancarie, numeri di passaporto e informazioni riguardanti i loro familiari. Come devono essere registrate queste informazioni?

Risposta: Le informazioni di questo tipo sono classificabili come dati personali e sono dunque estremamente sensibili. La relativa registrazione dovrà essere chiaramente contrassegnata come riservata, protetta da password e, se in formato fisico, conservata secondo modalità sicure. I dati potranno essere utilizzati esclusivamente per la finalità commerciale prevista e non dovranno essere condivisi con nessuno salvo che dietro esplicita autorizzazione al riguardo e per un'effettiva finalità commerciale. Una volta che i dati non sono più necessari dovranno essere eliminati.



Sicurezza informatica

Videndum fa affidamento sulla tecnologia informatica ai fini di un'efficace gestione della propria attività. La sicurezza nel settore IT e la gestione dei crescenti rischi in materia di sicurezza informatica sono responsabilità di tutti i dipendenti Videndum. Criminali e hacker sono alla ricerca di opportunità per sfruttare i punti deboli di sistemi e pratiche IT. Ogni dipendente ha un ruolo da svolgere per contribuire a scoraggiare tali attacchi.

Al fine di proteggere le risorse IT Videndum è necessario seguire la politica IT del Gruppo e attenersi a buone prassi. Fra le procedure consigliate si annovera quanto segue:

- Evitare di lasciare i computer incustoditi e accesi.
- Evitare di condividere le password e rispettare sempre i protocolli in materia di sicurezza delle password.
- Evitare di rispondere a e-mail sospette o di aprire allegati in esse contenuti.
- Segnalare tali e-mail sospette o eventuali richieste insolite sul fronte IT ai team di addetti locali.
- Fare attenzione ai tentativi di phishing.

Proprietà intellettuale

La nostra proprietà intellettuale è un'importante risorsa aziendale che sta alla base del valore offerto da Videndum. Molti dei nostri prodotti sono istantaneamente riconoscibili e tutti rappresentano prodotti e servizi di alta qualità da noi ideati, distribuiti e forniti a livello globale.

Tramite l'impiego di marchi commerciali, brevetti e copyright, intendiamo tutelare le nostre idee, differenziare i nostri prodotti da quelli della concorrenza e aggiungere valore alle merci e ai servizi correlati. Questi elementi identificano i nostri prodotti evidenziandone la diversità, creando aspettative di alta qualità e garantendoci esclusività legale nei paesi in cui sono stati registrati.

Rispettiamo i brevetti, i copyright, i marchi commerciali e le informazioni proprietarie di terzi e non abusiamo della proprietà intellettuale altrui.

Domanda: Sto lanciando un nuovo prodotto Videndum e intendo commercializzarlo utilizzando il copyright di una terza parte. Ho bisogno dell'autorizzazione di quest'ultima?

Risposta: Sì. Rispettiamo le proprietà intellettuale di qualsiasi terza parte, così come ci aspettiamo che gli altri rispettino la nostra. Una mancata richiesta di autorizzazione comporterà probabilmente un procedimento legale nei confronti di Videndum per violazione di tale proprietà intellettuale.

Per ulteriori informazioni, si prega di fare riferimento al seguente link
videndum.com/responsibility/policies-reports

Integrità aziendale

Conflitti di interessi personali

Un conflitto di interessi può essere definito come uno scenario in cui gli interessi personali di un dipendente entrano in competizione con quelli di Videndum.

I conflitti di interessi personali devono essere evitati. Fra gli interessi personali possono annoverarsi quelli dei parenti della persona interessata, ad esempio coniuge o partner, figli, genitori o fratelli, o società in cui questi detenga una partecipazione di controllo.

Va evitato l'impegno in attività in concorrenza, diretta o indiretta, con quella commerciale di Videndum, o l'utilizzo di conoscenza acquisite durante il rapporto lavorativo con Videndum per aiutare eventuali concorrenti. Analogamente, bisogna astenersi dall'intrattenere rapporti commerciali per conto di Videndum con una società da cui poter trarre vantaggio per sé stessi, un parente o un'altra persona correlata. Vanno evitati gli interessi personali (individualmente o tramite parenti) in società in concorrenza con Videndum o che intrattengono rapporti commerciali con quest'ultima, salvo per i casi in cui ciò sia stato concordato precedentemente con i dirigenti. È autorizzato il possesso di azioni di società quotate in borsa.

Si verificano talvolta conflitti di interessi e in tali circostanze detti conflitti, effettivi o potenziali, dovranno essere apertamente discussi con il Divisional CEO o con il Group Company Secretary. La mancata divulgazione di un conflitto di interessi è una questione seria e deve essere evitata.

Domanda: Sono in procinto di assegnare un appalto per la fornitura di servizi di pulizia presso la sede di Videndum a una società di proprietà di mio cognato. Devo richiedere un'autorizzazione?

Risposta: Sì. Suo cognato ha un legame con lei e ciò rappresenta un potenziale conflitto di interessi. Prima di assegnare l'appalto dovrà come minimo richiedere al suo responsabile diretto di autorizzare il contratto fornendo tutti i dettagli del caso. Sarà possibile procedere soltanto nel caso in cui il responsabile diretto verifichi che l'assegnazione dell'appalto è effettivamente nel migliore interesse di Videndum.

Domanda: Quando sono stato assunto da Videndum, ho mantenuto un interesse commerciale in un'altra società attiva nel settore fotografico e/o sul mercato dei servizi di radiodiffusione. Si tratta di un conflitto da segnalare e come devo regolarmi?

Risposta: Sì. Si tratta di un conflitto di interessi che dovrà essere immediatamente segnalato a Videndum e discusso con il suo Divisional CEO o con il Group Company Secretary. Una volta segnalato l'interesse, è possibile prendere provvedimenti al fine di gestirlo adeguatamente.

Domanda: Anche il mio partner è un dipendente Videndum: devo prendere particolari provvedimenti?

Risposta: Sì. Per quanto non ci sia nulla che impedisca al suo partner di lavorare per Videndum, questo scenario accresce il rischio di un conflitto di interessi. Dovrà perciò segnalare con chiarezza la situazione al suo responsabile diretto al fine di garantire che vengano presi provvedimenti adeguati per garantire un'efficace gestione dei rischi al riguardo.

Informazioni privilegiate e trading di azioni

Videndum è una società quotata alla Borsa di Londra e sia Videndum che i suoi dipendenti devono osservare le leggi applicabili in materia di titoli.

Come dipendente, dovrà astenersi dal fare uso di informazioni privilegiate per il trading di azioni Videndum. Analogamente, qualora dovesse venire a conoscenza, tramite il suo ruolo, di informazioni privilegiate riguardanti un'altra società (potenzialmente un'acquisizione o fusione), non dovrà utilizzarle per dedicarsi al trading di azioni di quest'ultima.

Per informazioni privilegiate si intendono informazioni aventi carattere riservato in ambito Videndum, di natura precisa, non a disposizione del grande pubblico e in grado di avere un effetto significativo sul nostro corso azionario qualora venissero divulgate. Le informazioni privilegiate potrebbero consistere in dati riguardanti i nostri risultati finanziari, aggiornamenti sulle operazioni commerciali, acquisizioni o cessioni di attività o sostanziali novità commerciali.

Utilizzare informazioni privilegiate per acquistare e vendere le nostre azioni o incoraggiare altri a fare altrettanto rappresenta un abuso di mercato e un reato penale.

Le normative riguardanti le informazioni privilegiate e il rischio di insider trading riguardano sia lei in quanto dipendente che le persone che hanno un legame con lei: potrebbe trattarsi del suo coniuge, dei suoi figli, di parenti che vivono al suo stesso indirizzo, oppure di un'attività in cui detiene una partecipazione di controllo.

I dirigenti e i dipendenti con un certo grado di responsabilità che abbiano ricevuto una notifica ufficiale da parte del Group Company Secretary sono soggetti alle nostre regole in materia di negoziazione delle azioni, che comportano per gli individui in questione ulteriori restrizioni in materia di compravendita di titoli.

Se nutre qualsiasi dubbio in merito alla natura privilegiata delle informazioni in suo possesso e alle potenziali ripercussioni per quanto riguarda la compravendita di azioni Videndum o di altri titoli quotati in borsa, la invitiamo a contattare il Group Company Secretary prima di effettuare qualsiasi operazione.

Domanda: Sono venuto a conoscenza del fatto che Videndum è in procinto di rilevare un'altra società quotata alla Borsa di Londra. I miei genitori possono acquistare azioni della società in questione?

Risposta: No. I suoi genitori hanno un evidente legame con lei e le informazioni su cui basano la loro decisione di investimento hanno natura privilegiata, cosa che rappresenta un abuso di mercato.

Domanda: Posso informare un amico in merito alla performance finanziaria di Videndum prima che vengano resi noti i risultati per l'esercizio?

Risposta: No. Si tratta di informazioni privilegiate: la loro divulgazione rappresenta una violazione dei suoi obblighi nei confronti di Videndum e viene considerata un abuso di mercato.

Integrità aziendale

Impiego di proprietà Videndum

La invitiamo a trattare le proprietà di Videndum con lo stesso elevato livello di cura con il quale tratterebbe le proprie, ma ricordando che non lo sono. Esse non dovranno essere utilizzate per finalità personali salvo che in caso di previa autorizzazione e dovranno essere conservate in modo sicuro e in buone condizioni di funzionamento. I dispositivi, i servizi di messaggistica e quelli Internet forniti da Videndum devono essere utilizzati per le finalità commerciali previste e non a fini personali. Al momento di lasciare l'azienda, un dipendente dovrà restituire a Videndum tutte le risorse di proprietà di quest'ultima, fra cui laptop, cellulari, carte di credito e file e documenti a carattere lavorativo.

Domanda: Posso utilizzare il furgone di Videndum dedicato alle consegne aziendali per uso personale durante il fine settimana, per trasportare gli effetti personali dei miei figli fino alla loro università?

Risposta: No: si tratta di una questione personale e la proprietà di Videndum non deve essere utilizzata per questa finalità. Se il veicolo fosse coinvolto in un incidente, Videndum risulterebbe responsabile per il suo utilizzo.

Regole riguardanti l'orario lavorativo

Durante l'orario lavorativo i dipendenti devono limitarsi ad attività a carattere lavorativo. Non devono pianificare occasioni sociali o, ad esempio, se un dipendente gestisce un'attività commerciale secondaria, non deve dedicarvi tempo durante l'orario lavorativo.

Tutte le attività non a carattere lavorativo dovranno trovare spazio durante il tempo libero, al di fuori dell'orario d'ufficio.

Comunicazioni elettroniche

Insieme a Videndum, lei è legalmente responsabile per qualsiasi comunicazione elettronica, comprese le e-mail scritte ed eventuali utilizzi impropri di Internet.

Di seguito sono riportati (a titolo esplicativo e non esaustivo), vari comportamenti che potrebbero comportare procedure disciplinari. Potremmo informare le autorità del caso qualora, ad esempio, si siano verificati un reato penale o una violazione della legislazione sulla protezione dei dati, o qualora dovessimo ritenere che vi siano forti probabilità che venga commesso un reato.

I supporti elettronici non possono essere utilizzati per visualizzare, trasmettere o memorizzare intenzionalmente comunicazioni o informazioni:

- Di natura discriminatoria o equivalenti alla molestia.
- Aventi carattere offensivo nei confronti di qualsivoglia individuo o gruppo o altrimenti in grado di danneggiare la reputazione di Videndum o dei suoi dipendenti.
- Aventi carattere osceno, vietato ai minori o tale da comportare per Videndum il rischio che possano essere considerati come tale. In particolare, è vietato ricevere, memorizzare o distribuire materiale pornografico, sia internamente che esternamente.
- Di natura diffamatoria o minacciosa.
- Consistenti in "lettere a catena", oppure posta indesiderata o spam.
- Consapevolmente o sconsideratamente ottenute o divulgate a un'altra persona senza l'autorizzazione dell'HR Business Partner locale e contenenti dati personali.



FC CE S/N: 00011352 MADE IN CHINA INPUT: 5V 2000mA EAC

R-R-021-JB01733-BWW

JOOB

Integrità aziendale

Social media

Quando noi dipendenti parliamo del nostro lavoro o se veniamo identificati come rappresentanti dell'azienda, è facile che chi legge una pagina Facebook, un post su Instagram o TikTok, il profilo LinkedIn o un'e-mail pensi che le nostre affermazioni rappresentino il punto di vista di Videndum.

Riteniamo che sia responsabile e appropriato per i nostri dipendenti osservare le seguenti linee guida:

- Ciascun dipendente è tenuto a conoscere e rispettare il Codice Etico Videndum.
- Ciascun dipendente deve comprendere di essere personalmente responsabile per quanto pubblicato online, che si tratti di Instagram, Facebook, LinkedIn o qualsiasi altra piattaforma.
- Quanto postato sul Web rimane di pubblico dominio per molto tempo: i dipendenti sono dunque invitati a tutelare

la propria privacy e la privacy e gli interessi di Videndum e dei colleghi.

- I dipendenti devono presentarsi (indicando il proprio nome e, se del caso, il proprio ruolo in ambito aziendale) quando discutono problematiche aziendali. È necessario usare la prima persona singolare ("io" e non "noi") e chiarire che si sta intervenendo a titolo personale e non per conto di Videndum. Bisogna chiarire sempre e comunque che si sta esprimendo la propria opinione personale.
- Qualora si pubblicano su qualsiasi sito Web dei contenuti correlati in qualche modo alla propria attività lavorativa o ad argomenti associati a Videndum, i dipendenti sono tenuti a fare uso di una liberatoria come quella a seguire: "I contenuti pubblicati su questo sito sono miei e non rappresentano necessariamente i punti di vista, le strategie o le opinioni di Videndum o di qualsiasi altra consociata aziendale".
- I dipendenti sono vincolati dalle leggi in materia di copyright, marchi commerciali, uso corretto ("fair use") e informative finanziarie tanto quanto Videndum.
- È vietato divulgare informazioni altrui, a carattere riservato o altrimenti proprietario, nell'ambito del materiale pubblicato. Per qualsiasi dubbio, i dipendenti sono invitati a contattare il proprio responsabile diretto o HR Business Partner.
- È vietato citare o fare riferimento a clienti, partner o fornitori senza averne prima ottenuto l'esplicita autorizzazione scritta. In caso di citazioni, laddove possibile è opportuno fornire un collegamento alla fonte.
- Quando si utilizzano i social media e si indica il proprio legame con Videndum, i dipendenti devono assicurarsi di presentarsi in maniera professionale e di evitare che la reputazione di Videndum sia danneggiata o messa in pericolo in qualsiasi modo.
- È opportuno che si ricordino che sono sempre tenuti a comportarsi nel rispetto del Codice Etico Videndum in tutte le situazioni in cui la loro condotta potrebbe plausibilmente riflettersi su Videndum.



Nel postare o commentare in merito ad attività a carattere lavorativo, i dipendenti sono invitati a tenere a mente il seguente elenco non esaustivo di esempi di azioni accettabili e non accettabili:

Materiale accettabile

- Dichiarazioni fattuali in merito ai nostri prodotti o alle loro modalità di impiego.
- Dichiarazioni d'opinione in merito ai nostri prodotti, purché ne venga chiaramente indicato l'autore.

Materiale non accettabile

- Dichiarazioni contenenti informazioni sensibili in merito a Videndum.
- Dichiarazioni commerciali sensibili non preventivamente ed esplicitamente autorizzate dal Group Company Secretary, ad esempio in merito alla nostra performance attuale o futura, informazioni finanziarie o andamento del titolo azionario aziendale.
- Dichiarazioni d'opinione riguardanti qualsiasi prodotto della concorrenza o azienda concorrente.
- Dichiarazioni che implicano o lasciano desumere un avallo.
- Dichiarazioni in cui si mettono a confronto le competenze operative di un prodotto Videndum con quelle di un prodotto della concorrenza.
- Dichiarazioni in cui vengono citati o parafrasati terzi, in assenza di uno specifico consenso scritto da parte loro al fine di verificare la citazione e la sua pubblicazione.
- Dichiarazioni aventi carattere denigratorio nei confronti di altri prodotti, persone o società.
- Dichiarazioni a carattere offensivo, diffamatorio o negativo.

Deve rendersi conto del fatto che qualsiasi affermazione effettuata tramite i social media è potenzialmente diffamatoria ed è soggetta alle medesime restrizioni legali di altri materiali mediatici. Si affidi sempre al suo giudizio.

In caso di dubbi, potrebbe essere utile chiedersi se sarebbe disposto a pubblicare la medesima dichiarazione su carta intestata dell'azienda.

Domanda: Oggi il mio manager mi ha davvero irritato e vorrei aggiornare il mio stato Facebook personale per spiegare ai miei amici che non è competente come avevo sperato. Sfogarmi mi farà sentir meglio. Posso farlo?

Risposta: No, non deve. Qualsiasi affermazione fatta sui social media, anche se si tratta di un account Facebook o di altro tipo a carattere personale, può potenzialmente essere considerata diffamatoria o intenzionalmente falsa e non è opportuno pubblicarla su una piattaforma così pubblica. Tale azione può portare ad un provvedimento disciplinare.

Integrità aziendale

Spese

Di tanto in tanto potrebbe dover sostenere delle spese in ambito lavorativo. Un'eventuale richiesta di rimborso spese deve essere ragionevole, riguardare spese sostenute nell'ambito del suo lavoro presso Videndum, presentata in modo tempestivo e con prove documentali e in conformità con i requisiti delle policy Videndum vigente e di volta in volta applicabile.

Per specifiche indicazioni in merito alla gestione delle spese nella sua attività, si rivolga al suo responsabile diretto.

Domanda: Ho sostenuto delle spese durante un viaggio di lavoro, intendo fare nota spese, ma non ho nessuna ricevuta. È accettabile?

Risposta: No. Deve avere a disposizione un'adeguata documentazione come prova delle spese sostenute. Dovrà ricordarsi di conservare le ricevute di tutte le spese sostenute durante qualsiasi viaggio di lavoro. Tutte le richieste di rimborso spese devono essere presentate tempestivamente.

Domanda: È accettabile utilizzare la mia carta di credito aziendale per delle spese personali con l'intento di rimborsare successivamente Videndum?

Risposta: No. Anche quando c'è l'intenzione di rimborsare Videndum, si tratta di un rischio inutile e le carte di credito Videndum non devono essere utilizzate a fini personali.

Partner commerciali: iniziative di due diligence e sanzioni riguardanti clienti e fornitori

Collaboriamo con un'ampia gamma di partner commerciali, fra cui agenti, rappresentanti, consulenti, subappaltatori, clienti e fornitori. Ci impegniamo a rispettare principi di equità ed eccellenza nei nostri rapporti con loro e ci aspettiamo in cambio un analogo impegno. Paghiamo fornitori, appaltatori e agenti in conformità ai termini contrattuali concordati e ci aspettiamo che i clienti rispettino il medesimo principio.

Tutti i partner commerciali devono sottoscrivere principi etici in linea con i nostri, fra cui la nostra politica anti-concussione e il nostro impegno a garantire condizioni lavorative eque. Laddove si verificano problemi, provvederemo in primo luogo a fare uso della nostra influenza per implementare misure correttive. Se ciò dovesse risultare impossibile, ci riserviamo il diritto di recedere dal rapporto commerciale.

Al momento di stipulare un accordo con un partner commerciale è necessario condurre appropriati controlli di due diligence sui trascorsi di quest'ultimo e documentarli adeguatamente. È opportuno chiedere orientamenti al Group General Counsel o al Group Company Secretary. È necessario provvedere a controlli dei precedenti al fine di determinare i rischi reputazionali posti da nuovi partner commerciali. Fra i controlli in questione si annoverano quelli relativi ai rischi in materia di concussione e corruzione, schiavitù, sanzioni, problematiche ambientali e di salute e sicurezza, nonché eventuali problemi reputazionali emersi in passato.

Rispettiamo tutte le sanzioni a carattere economico. Se si trova coinvolto in una transazione potenzialmente riguardante un paese, un'entità o una persona soggetta a sanzioni, dovrà assicurarsi di provvedere a controlli di due diligence prima di procedere. Le sanzioni commerciali sono complesse e in costante evoluzione ed è opportuno richiedere preventivamente la consulenza del Group General Counsel e Group Company Secretary.



Domanda: Sto negoziando con un nuovo potenziale cliente con sede in un paese mediorientale, che però è piuttosto vago quando si tratta di indicare esattamente la sua posizione geografica. A quali controlli è opportuno provvedere?

Risposta: Diversi paesi mediorientali sono attualmente oggetto di rigorose sanzioni finanziarie ai sensi delle normative statunitensi, britanniche e UE. La mancata effettuazione di rigorosi controlli dei precedenti del potenziale cliente potrebbe lasciare Videndum e i suoi dipendenti esposti al rischio di sostanziali ammende qualora dovesse verificarsi una violazione di tali sanzioni.

Le aziende terze di maggior entità che intrattengono rapporti con il Gruppo devono essere sottoposte a screening preventivi al fine di evitare questioni di rischio reputazionale. Al fine di effettuare questi controlli, la invitiamo a contattare il Group Company Secretary fornendo informazioni complete sulla parte in questione (denominazione legale completa, indirizzo, paese di attività e informazioni sul contratto proposto). Provvederemo a un controllo dei precedenti tramite una soluzione software terza e monitoreremo attivamente la terza parte al fine di individuare eventuali cambiamenti di stato. Solo una volta confermata l'assenza

di qualsiasi rischio reputazionale, come ad esempio l'applicazione di sanzioni, sarà possibil sottoscrivere un contratto.

Agenti, rappresentanti e subappaltatori

Selezioniamo agenti, rappresentanti e subappaltatori in base alla loro competenza professionale e non facendo affidamento su contatti personali.

Tutti gli agenti e i distributori devono essere nominati ai sensi di accordi scritti illustranti i servizi da erogare e la struttura tariffaria prevista e comprendenti un esplicito divieto di concussione e l'obbligo di rispettare il presente Codice. Per gli agenti commerciali, le clausole in questione includeranno l'obbligo di fornire a Videndum rendiconti regolari e dettagliati sulle attività svolte per nostro conto durante il periodo di validità del contratto. Lo strumento dovrà anche prevedere il diritto di rescindere il contratto con effetto immediato in caso di violazione delle disposizioni stabilite. Le quote e le commissioni concordate rappresenteranno una remunerazione adeguata e giustificabile per i legittimi servizi prestati, e i Divisional CEO provvederanno a verificare anticipatamente tutte le disposizioni in materia di commissioni. Le commissioni di importo superiore al 10% del valore contrattuale sono soggette all'autorizzazione preventiva del Group Chief Executive.

In fase di nomina di un agente, è necessario sottoporlo a controlli di due diligence e dei precedenti e documentarli adeguatamente.

Integrità aziendale

Fornitori

Puntiamo a instaurare rapporti a lungo termine con i fornitori e ci aspettiamo che questi realizzino un equo ritorno sugli investimenti effettuati intrattenendo relazioni commerciali con noi. Li selezioniamo in base a criteri oggettivi, come qualità, modalità di consegna, prestazioni e prezzo, e in cambio garantiamo loro una relazione e remunerazione eque.

Ci aspettiamo che i nostri fornitori si attengano a standard compatibili con il presente Codice. Videndum è tenuta ad assicurarsi che la sua catena di fornitura non sia soggetta a problemi causati da rischi reputazionali, ad esempio quelli dovuti a casi di schiavitù e traffico di esseri umani.

Selezione e due diligence

In fase di instaurazione di nuovi rapporti commerciali, è necessario tener conto dei precedenti e del posizionamento Etico corrente dei potenziali partner. La giustificazione commerciale per il rapporto dovrà inoltre essere adeguatamente documentata.

Se il potenziale partner non è in grado di vantare precedenti rapporti commerciali con Videndum o un'esperienza di mercato consolidata, sarà necessario decidere se sia il caso di condurre un'analisi formale di due diligence. L'analisi in questione potrebbe puntare a verificare quanto segue:

- Precedenti ed esperienza professionale e finanziaria.
- Se il mercato in cui opera il potenziale partner venga considerato ad alto rischio in termini di reputazione e corruzione.
- Interessi commerciali, partecipazioni, posizioni dirigenziali.
- Potenziali legami con pubblici funzionari e altre figure politiche.

- Reputazione commerciale – il partner è noto per pratiche commerciali discutibili come pagamenti tardivi o mancato pagamento dei fornitori?
- Coinvolgimento in questioni controverse, potenzialmente riguardanti condizioni di impiego o salute e sicurezza.
- Inclusione negli elenchi internazionali di persone sottoposte a sanzioni.
- Eventuali nuovi fornitori o clienti dovranno essere sottoposti a screening preventivi tramite RiskRate al fine di individuare eventuali problematiche di rischio reputazionale. Le misure di cui sopra dovranno essere implementate tramite il Group Company Secretary.

Se non è certo di come provvedere a questi controlli di due diligence, la invitiamo a discuterne con il suo Divisional CEO o il Group Company Secretary.

Garantire il rispetto del Codice

Dovrà assicurarsi che eventuali agenti, subappaltatori o fornitori privilegiati o ad alto rischio dispongano di una copia del nostro Codice e si impegnino formalmente per iscritto a rispettarlo, o forniscano prove adeguate di standard compatibili con il nostro.

L'accordo contrattuale dovrà chiaramente definire l'entità dei lavori e le tariffe del caso e includere clausole appropriate riguardanti problematiche di integrità. Per gli agenti commerciali, le clausole in questione includeranno l'obbligo di fornire a Videndum rendiconti regolari e dettagliati sulle attività completate per nostro conto durante il periodo di validità del contratto. Lo strumento dovrà anche prevedere il diritto di rescindere il contratto con effetto immediato in caso di violazione delle disposizioni stabilite.

Consenso e autorizzazione

Tutti gli accordi stipulati con agenzie, subappaltatori e fornitori devono essere approvati da un senior manager diverso dal dipendente Videndum responsabile della gestione dei rapporti commerciali.

Monitoraggio e revisione

Una volta sottoscritto l'accordo, dovrà continuare a monitorare i rapporti con il partner commerciale del caso al fine di garantire che rispetti costantemente i nostri requisiti in materia di condotta commerciale etica.

Qualora scopra o sospetti un illecito riguardante un partner commerciale, dovrà segnalarlo al suo Divisional CEO o al Group Company Secretary.



Nella comunità

Sostenibilità ambientale

Prendiamo sul serio le nostre responsabilità nei confronti dell'ambiente e ci impegniamo al fine di ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività e dei prodotti e servizi da noi forniti. Siamo consapevoli del fatto che un'attività responsabile e sostenibile deve sforzarsi di ridurre il proprio impatto ambientale a lungo termine.

Le nostre principali aree di interesse sono i prodotti, le risorse ambientali, i trasporti, i rifiuti, la catena di fornitura e le certificazioni.

Le nostre operazioni puntano a prevenire, o altrimenti ridurre, eventuali effetti nocivi del nostro operato sull'ambiente e ciascuna attività si sforza di migliorare la propria performance ambientale riducendo gli sprechi per quanto riguarda l'impiego di energia, trasporti, imballaggio e uso di materiali naturali.

La nostra Politica ambientale e il Rendiconto Ambientale, Sociale e di Governance sono disponibili sul nostro sito Web e sanciscono le linee guida e gli obiettivi aziendali in materia di sostenibilità e performance ambientale.

Donazioni politiche

Non effettuiamo donazioni a partiti politici in alcun paese o a cause potenzialmente in grado di compromettere la reputazione di qualsivoglia attività Videndum. Con il termine donazione intendiamo fra l'altro regali, iscrizioni, prestiti o altri analoghi benefici aventi come destinatari partiti politici. Per qualsiasi dubbio, la invitiamo a richiedere ulteriore consulenza al Group Company Secretary.

Rappresentazione pubblica

Se funge da pubblico rappresentante di Videndum, dovrà svolgere le sue mansioni con la medesima integrità dimostrata sul lavoro.

Solo portavoce espressamente nominati e autorizzati possono comunicare per conto

di Videndum con i nostri stakeholder, fra cui i mass-media e gli azionisti, in merito alla stessa Videndum o alle sue controllate, ai nostri prodotti e servizi e alle prestazioni e aspettative finanziarie dell'azienda.

In veste individuale, è comunque libero di comunicare con questi stakeholder, ma non di fare commenti o di dare l'impressione che le sue opinioni coincidano con quelle di Videndum. In caso di dubbi, si rivolga al suo Divisional CEO, al Group Company Secretary o al Group Communications Director prima di fare qualsiasi dichiarazione.


Donazioni e sponsorizzazioni di beneficenza

Nell'ambito delle nostre iniziative di cittadinanza di impresa, potremmo donare tempo e denaro a un'ampia gamma di enti di beneficenza locali e internazionali. Le nostre donazioni e sponsorizzazioni di beneficenza devono essere considerate come contributi trasparenti e volontari al bene pubblico, effettuate senza alcuna aspettativa di un ritorno commerciale o personale.

Le nostre donazioni di beneficenza sono soggette ai medesimi standard professionali da noi applicati ai rapporti commerciali. Effettuiamo donazioni soltanto a favore di organizzazioni che perseguono una finalità pubblica legittima e sono esse stesse soggette a rigorosi standard in materia di trasparenza e responsabilità.

Le donazioni devono essere trasparenti e adeguatamente documentate con una sintesi delle motivazioni alla loro base, informazioni sulle parti coinvolte (compresi i risultati di controlli di due diligence sull'ente di beneficenza in questione), l'importo del caso e/o una descrizione della donazione effettuata. Eventuali donazioni di beneficenza dovranno essere autorizzate preventivamente dal Divisional CEO o dal Group Company Secretary. Le donazioni non devono essere soggette ad alcun conflitto di interessi.

Per ulteriori informazioni, si prega di fare riferimento al seguente link
videndum.com/responsibility/policies-reports



Domanda: Mi è stato chiesto di effettuare una donazione di beneficenza per conto di Videndum a favore di un'organizzazione gestita da un amico di famiglia. Posso procedere?

Risposta: No. Si tratta di un potenziale conflitto di interessi. È opportuno raccomandare all'organizzazione di beneficenza di contattare Videndum per conto proprio anziché sfruttare in maniera informale un rapporto d'amicizia.

Orientamenti e segnalazione di violazioni o dubbi

Il Codice non è in grado di far fronte a ogni possibile dilemma Etico potenzialmente registrato in ambito lavorativo. I dipendenti possono dunque necessitare di consulenza e assistenza appropriate e sono invitati a richiederle. Se sta affrontando un dilemma Etico e non è certo di quale sia la giusta linea da intraprendere, porsi alcune semplici domande potrebbe risultare utile:

- Si tratta di azioni legali, eque e oneste?
- Una volta effettuata l'azione, mi sentirei a mio agio con me stesso?
- Che impressione ne deriverebbe se il fatto venisse segnalato sui mass-media?
- Mi sentirei a mio agio se dovessi spiegare questo scenario in tribunale?
- Come mi sentirei se la mia famiglia e i miei amici venissero a conoscenza delle mie azioni?

Quando si trova ad affrontare un dilemma Etico, affidarsi al buon senso dovrebbe essere utile al fine di prendere una decisione. Tuttavia, se nutre ancora dubbi in merito alla giusta azione da intraprendere e sospetta che qualcuno si stia rendendo colpevole di una violazione del Codice, oppure se ha difficoltà a comprendere il contenuto di quest'ultimo, la invitiamo in primo luogo a chiedere consulenza, oppure a segnalare direttamente eventuali preoccupazioni riguardanti il Codice tramite i canali standard. In alcuni casi potrebbe voler segnalare i suoi dubbi direttamente al Divisional CEO locale o al Group Company Secretary.

Riconosciamo che ciò potrebbe non risultare sempre possibile a causa di conflitti di interessi reali o presunti o di altri fattori, o che potrebbe desiderare di restare anonimo. In ultima istanza, potrà utilizzare il servizio di whistleblowing di Videndum fornito da NAVEX.

NAVEX è un servizio di whistleblowing indipendente che consente di effettuare segnalazioni di illeciti e abusi in ambito aziendale. Gli operatori NAVEX possono essere contattati 24 ore al giorno, sette giorni alla settimana e parlano tutte le lingue utilizzate in ambito aziendale. Il servizio è offerto da operatori esperti e imparziali, in grado di gestire con delicatezza la segnalazione di questioni riservate.

Possibili esempi di illeciti e abusi includono quanto segue:

Furti, frodi, concussione e corruzione, pratiche lavorative poco sicure, bullismo, vittimizzazione, molestie, comportamenti volti a danneggiare il business di Videndum e la sua reputazione o altre violazioni delle politiche e procedure interne (incluso questo Codice) o il mancato rispetto di qualsiasi obbligo legale o requisito normativo.

Le indagini delle segnalazioni effettuate tramite NAVEX avranno carattere riservato e i risultati verranno trasmessi esclusivamente ai dirigenti e, se del caso, al Consiglio di Amministrazione Videndum. Tuttavia, se una segnalazione dovesse portare a un'indagine penale, l'anonimato non potrà più essere garantito. Il Consiglio di Amministrazione Videndum garantisce che le segnalazioni fatte a NAVEX nella ragionevole convinzione del dipendente o di terzi - nell'interesse pubblico non comporteranno recriminazioni o provvedimenti disciplinari per nessun dipendente o terza parte. Videndum non intende tollerare alcun tipo di rappresaglia nei confronti di un informatore che solleva una preoccupazione sincera, anche se la segnalazione risulta infine sbagliata.

Chiunque può segnalare a Videndum una violazione del Codice facendo uso della piattaforma NAVEX e dei seguenti recapiti:

- | | | | |
|--------------|------------------|-----------------|----------------|
| • Australia | 1800 490 581 | • Italia | 800 729 255 |
| • Cina | 400 120 3035 | • Giappone | 0800 888 3028 |
| • Costa Rica | 0800 032 0085 | • Singapore | 800 852 8046 |
| • Francia | 0 805 98 78 74 | • Corea del Sud | 00798142030144 |
| • Germania | 0800 1002331 | • Regno Unito | 0800 048 8943 |
| • Honk Kong | 800 963 744 | • Ucraina | 0800 805 129 |
| • India | 000 800 0502 235 | • USA | 833 434 0290 |
| • Israele | 1 809 349 255 | | |

In alternativa, è possibile effettuare una segnalazione via Web all'indirizzo

Videndum.ethicspoint.com



Videndum

Per ulteriori
informazioni, si prega
di fare riferimento al
seguente link

Il Group Company Secretary può essere contattato direttamente:

Jon Bolton

Telefono: +44 (0)20 8332 4611

e-mail: jon.bolton@videndum.com

Recapito postale: Bridge House, Heron Square, Richmond, TW9 1EN, UK.

Documento stampato su carta riciclata al 100%

