



Videndum

Verhaltens- kodex

Ein Leitfaden zu unserer Arbeitsweise
September 2022

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir geben unseren Verhaltenskodex neu heraus, um sicherzustellen, dass alle unsere Mitarbeiter und andere Stakeholder sich der Werte bewusst sind, die sie von Videndum erwarten können, was von ihnen erwartet wird, und um Änderungen widerzuspiegeln, seit wir den Kodex zuletzt im Februar 2018 veröffentlicht haben. Der langfristige Erfolg von Videndum hängt von unserer Fähigkeit ab, unseren Ruf und das Vertrauen unserer Stakeholder zu bewahren, wo immer wir tätig sind. Das Board of Directors und ich bekennen uns nachdrücklich zu den höchsten ethischen Standards.

Videndum ist ein weltweit führender Anbieter von Premium-Markenprodukten und Softwarelösungen für den wachsenden Content-Creation-Markt. Deshalb fördern wir ein modernes, integratives und nachhaltiges Unternehmen, und unser Verhaltenskodex ist dafür von zentraler Bedeutung.

Von Ihnen wird erwartet, dass Sie Ihr Urteilsvermögen einsetzen, um gute Praktiken in Übereinstimmung mit unserer Verpflichtung zu hohen Integritätsstandards zu fördern und jegliches Fehlverhalten zu vermeiden. Jeder, der gegen unseren Kodex verstößt, muss mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechnen. Sollten Sie das Gefühl haben, dass die Grundsätze des Kodex kompromittiert wurden, sollten Sie zu jedem Zeitpunkt dieses Verhalten ansprechen oder Ihre Bedenken über die entsprechenden Kanäle melden. Einzelheiten zum Melden von Bedenken finden Sie auf den Seiten 30 und 31.

Das Board of Directors und ich versichern Ihnen ausdrücklich, dass Mitarbeiter, die in gutem Glauben Bedenken hinsichtlich des Kodex oder einer geschäftlichen Angelegenheit äußern, keinerlei Repressalien zu befürchten haben.

Bitte nehmen Sie sich die Zeit, den Kodex zu lesen und zu verstehen, und verpflichten Sie sich, ihn bei all Ihren geschäftlichen Aktivitäten und Handlungen anzuwenden.



Stephen Bird

Group Chief Executive
Videndum plc

Inhalt

Einführung in den Verhaltenskodex von Videndum

4

- Für wen gilt der Kodex?
- Wo gilt der Kodex?
- Wann gilt der Kodex?
- Was passiert, wenn jemand gegen den Kodex verstößt?
- Einholung weiterer Informationen oder Erläuterungen

Über den Verhaltenskodex

5

- Unser Engagement und unsere Werte

Unsere Mitarbeiter

6

- Verhalten
- Diversität
- Moderne Sklaverei und Menschenhandel
- Arbeitsschutz
- Drogen und Alkohol

Geschäftsintegrität

8

- Bestechung
- Schmiergelder
- Betrug
- Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung
- Fairer Wettbewerb
- Bücher und Aufzeichnungen
- Besteuerung (Unternehmenssteuerhinterziehung)
- Geldwäschebekämpfung
- Vertraulichkeit und Privatsphäre
- Datenschutz
- Cybersicherheit
- Geistiges Eigentum
- Persönliche Interessenkonflikte
- Insiderinformationen und Aktienhandel
- Nutzung des Eigentums von Videndum
- Regeln für die Arbeitszeit
- Elektronische Kommunikation
- Soziale Medien
- Spesen
- Geschäftspartner – Due-Diligence-Prüfungen und Sanktionen bezüglich Kunden und Lieferanten

In der Gemeinschaft

28

- Umweltschutz und Nachhaltigkeit
- Politische Spenden
- Öffentliche Vertretung
- Wohltätige Spenden und Sponsoring

Rat und Meldung von Verstößen oder Bedenken

30

Einführung in den Verhaltenskodex

Hohe Standards für ethisches Verhalten und die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sind unerlässlich, um den Ruf und den langfristigen Erfolg von Videndum zu schützen. Der Kodex legt die ethischen Standards fest, die die Aktivitäten von Videndum, seinen Tochtergesellschaften, seinen Mitarbeitern und allen Geschäftspartnern regeln sollen.

Er ermöglicht es, zu erkennen, wann und wo ethische Probleme bestehen und wie sie vermieden werden können oder was zu tun ist, wenn sie nicht vermieden werden können.

Für wen gilt er?

Der Kodex gilt für alle unsere Mitarbeiter, Auftragnehmer und Subunternehmer, die in allen unseren Unternehmen tätig sind. Wir erwarten von unseren Kunden, Lieferanten, Distributoren, Vertretern und allen anderen Stakeholdern, mit denen wir interagieren, dass sie sich daran halten oder nach ähnlichen Standards arbeiten.

Wo gilt er?

Videndum ist weltweit tätig und dieser Kodex gilt weltweit für alle unsere Betriebe.

Wann gilt er?

Er gilt jederzeit. Neu übernommene Unternehmen übernehmen den Kodex ab dem Datum, an dem sie Videndum beitreten.

Was passiert, wenn jemand gegen den Kodex verstößt?

Die Nichteinhaltung des Kodex ist eine ernste Angelegenheit. Sie kann zu zivil- oder strafrechtlichen Sanktionen gegen Videndum, seine Mitarbeiter und Geschäftspartner führen. Sie kann auch folgende Konsequenzen haben:

- Interne Disziplinarmaßnahmen für Mitarbeiter bis hin zur Kündigung.
- Sofortige Kündigung jeglicher Vereinbarungen mit einem Geschäftspartner.

Einholung weiterer Informationen oder Erläuterungen

Fragen zum Kodex, die nicht vor Ort beantwortet werden können, sind an den Group Company Secretary (Jon Bolton) oder Group General Counsel (Fred Fellmeth) oder den Group Risk Assurance Manager (Chris Jorio) zu richten. Ihre Kontaktdaten sind:

- Jon Bolton
Tel.: +44 208 332 4611
E-Mail: Jon.Bolton@videndum.com
- Fred Fellmeth
Tel.: +44 1284 776 908, +1 2154 075 212
E-Mail: Fred.Fellmeth@videndum.com
- Chris Jorio
Tel.: +44 208 332 4618
E-Mail: Chris.Jorio@videndum.com

Bei Fragen zu öffentlichen Äußerungen wenden Sie sich bitte an:

- Jennifer Shaw
Tel.: +44 208 332 4606
E-Mail: Jennifer.Shaw@videndum.com

Bei Fragen zu Steuerangelegenheiten wenden Sie sich bitte an:

- David Etherington
Tel.: +44 208 332 4622
E-Mail: David.Etherington@videndum.com

Über den Verhaltenskodex

Unser Engagement und unsere Werte

Unser Ziel ist es, wichtige Produkte und Lösungen bereitzustellen, die die Erfassung und Weitergabe außergewöhnlicher Inhalte unterstützen.

Unsere Grundwerte sind:

Außergewöhnliche Produktleistung

Kundenorientierung

Führungsrolle in einem sich schnell verändernden Markt

Globale Leistungsfähigkeit

Transparenz, Integrität, Respekt

Unsere Werte bestimmen alle unsere Geschäftsentscheidungen und werden durch unseren Kodex untermauert, der festlegt, wie wir unsere Geschäftstätigkeit gestalten.

Es gibt zusätzliche Verantwortlichkeiten für Mitarbeiter, die andere leiten oder beaufsichtigen, um Folgendes sicherzustellen:

- Der Kodex wird auf allen Ebenen bereitgestellt, verstanden und befolgt, einschließlich der von ihnen geleiteten Mitarbeiter, Auftragnehmer, Kunden, Lieferanten und anderer Stakeholder.
- Ihr Verhalten ist ein Beispiel für richtiges Verhalten, wie im Kodex beschrieben.
- Ratschläge werden angemessen gegeben und Fragen der von ihnen geleiteten oder beaufsichtigten Mitarbeiter werden richtig beantwortet.

Unsere Mitarbeiter

Wir verpflichten uns zu einem fairen Umgang mit unseren Mitarbeitern. Sie können eine wettbewerbsfähige Bezahlung für Ihre Arbeit und besondere Belohnungen für außergewöhnliche Arbeit oder Leistung erwarten. Wir investieren mit angemessener Fortbildung in Ihr persönliches Wachstum und versuchen, in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, eine stabile Beschäftigung anzubieten.

Wir sind uns bewusst, dass eine Work-Life-Balance wichtig ist, und einige Unternehmen bieten flexible Arbeitsregelungen an, damit die Mitarbeiter ihre Arbeit mit ihren anderen Prioritäten vereinbaren können. Insbesondere seit Covid-19 wurden flexiblere Arbeitsregelungen eingeführt.

In Übereinstimmung mit unserem Bekenntnis zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte unterstützen und respektieren wir international anerkannte Arbeitsrechte, einschließlich der Vereinigungsfreiheit, der Vermeidung von Diskriminierung, der Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie der Anti-Sklaverei-Gesetzgebung. Wir unterstützen keine Zwangs- und Kinderarbeit und erwarten dasselbe von unseren Stakeholdern.

Wir halten sowohl den Wortlaut als auch den Geist lokaler und internationaler Gesetze und Vorschriften ein. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob eine Handlung legal ist, sollten Sie sich an den Group General Counsel (Fred Fellmeth) oder den Group Company Secretary (Jon Bolton) wenden. Wir erkennen die Sicherheitsbedenken der Länder an, in denen wir tätig sind, und respektieren alle Export- und Handelsbeschränkungen.

Verhalten

Ihr Verhalten bei der Arbeit sollte respektvoll sein. Sie sollten sich nicht an Verhaltensweisen beteiligen, die als beleidigend, anstößig, belästigend oder respektlos gegenüber anderen empfunden werden könnten. Mobbing, verletzendes Verhalten, sexuelle Belästigung und Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter, Familienstand, Schwangerschaft, Religion oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen sind inakzeptabel und führen zu Disziplinarmaßnahmen.

Sie sollten sich angemessen, professionell und höflich verhalten und unsoziales und unangemessenes Verhalten vermeiden.

Es ist nicht akzeptabel, Angriffswaffen mit an den Arbeitsplatz zu bringen.

Frage: Ein Kollege fällt in Teambesprechungen immer wieder durch anstößige Äußerungen auf. Ist das akzeptabel?

Antwort: Nein, wiederholte anstößige Äußerungen am Arbeitsplatz sind nicht akzeptabel. Sie sollten Ihren Kollegen bitten, diese zu unterlassen, und wenn er diese Aufforderung weiterhin ignoriert, sollten Sie die Angelegenheit mit Ihrem direkten Vorgesetzten/HR-Ansprechpartner besprechen.

Diversität

Wir verpflichten uns zur Chancengleichheit in all unseren Beschäftigungspraktiken, -verfahren und -richtlinien. Wenn wir jemanden einstellen, wählen wir den besten Kandidaten für die Stelle aus, unabhängig von Alter, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung, Religion, Geschlecht, Geschlechtsumwandlung, sexueller Präferenz, Familienstand oder Mitgliedschaft/Nichtmitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Dieselben Maßstäbe legen wir bei der Auswahl von Geschäftspartnern an.

Wir sind weltweit tätig und erkennen die kulturellen Unterschiede an, die in den Ländern, in denen wir tätig sind, bestehen können. Wir sind uns bewusst, dass eine wirklich vielfältige Belegschaft unsere Märkte widerspiegelt und uns dabei helfen wird, auf diesen Märkten erfolgreich zu sein. Wir tolerieren keine Form von Diskriminierung.

Moderne Sklaverei und Menschenhandel

Wir setzen uns dafür ein, dass Sklaverei und Menschenhandel weder in unserer Geschäftstätigkeit noch in unserer Lieferkette vorkommen. Wir werden alle Behauptungen bezüglich Sklaverei oder Menschenhandel in unserer Organisation oder in unserer Lieferkette unverzüglich und gründlich untersuchen und unsere Beziehung zu jeder Partei beenden, wenn solche Berichte begründet sind. Unsere Grundsatzerklärung zu moderner Sklaverei und Menschenhandel ist auf unserer Website unter videndum.com/responsibility/policies-reports/ verfügbar.

Arbeitsschutz

Wir verpflichten uns, die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlergehen aller unserer Mitarbeiter und Auftragnehmer sowie anderer, die von unseren Aktivitäten betroffen sein könnten, zu gewährleisten. Wir halten uns an alle relevanten Gesetze und Verhaltenskodizes in Bezug auf Arbeitsschutz. Jeder Mitarbeiter von Vivendum hat die Pflicht, sich um seine Gesundheit, seine Sicherheit und sein Wohlergehen sowie um die seiner Mitmenschen zu kümmern. Gehen Sie etwaige Sicherheitsmängel an und schauen Sie nicht weg.

Alle unsere Unternehmen sind verpflichtet, unseren Mitarbeitern, Auftragnehmern und Dritten, die unsere Standorte betreten, ein Arbeitsumfeld ohne Arbeitsschutzrisiken zu bieten. Es müssen die richtigen Vorkehrungen getroffen werden, um die Risiken von Gefahren am Arbeitsplatz zu verringern und eine sichere Arbeitsumgebung zu schaffen. Dazu gehören eine angemessene Schulung der Mitarbeiter, die Bereitstellung von Sicherheitsausrüstung und die Erfassung, Untersuchung und rechtzeitige Meldung aller Unfälle und Beinaheunfälle, um unsere Arbeitsschutzleistung kontinuierlich zu verbessern.

Unsere Arbeitsschutzrichtlinie finden Sie auf unserer Website unter videndum.com/responsibility/policies-reports/. Sie definiert unsere Leitlinien zur Vermeidung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen und enthält Ratschläge für die angemessene Kontrolle von Arbeitsschutzrisiken, die sich aus arbeitsbezogenen Aktivitäten ergeben.

Drogen und Alkohol

Folgendes dürfen wir niemals tun:

- Während der Arbeit unter Drogen- oder Alkoholeinfluss stehen.
- Am Arbeitsplatz Drogen kaufen oder verkaufen.
- Am Arbeitsplatz Alkohol kaufen oder verkaufen.

Der Konsum von Alkohol auf dem Gelände von Videndum ist nur mit Genehmigung der Standortleitung und unter bestimmten Umständen am Ende des Arbeitstages zu Feierlichkeiten wie Feiertagen oder Ruhestandsantritten gestattet. Die Mitarbeiter müssen sich jederzeit angemessen verhalten.

Jeder Mitarbeiter, der dies ignoriert, wird mit Disziplinarmaßnahmen belegt.

Geschäftsintegrität

Bestechung

Wir tolerieren keine Bestechung oder Korruption jeglicher Art, sei es die Zahlung von Bestechungsgeldern, die Annahme von Bestechungsgeldern, unangemessene Zahlungen oder „Kickbacks“, ob direkt oder indirekt. Dies schließt ein Verbot von Schmiergeldzahlungen oder kleinen Bestechungsgeldern ein, die gezahlt werden, um routinemäßige Regierungshandlungen zu erleichtern, und gilt sowohl für unsere Beziehungen zu Regierungsbeamten als auch für den Umgang mit Kunden und Lieferanten von Unternehmen des Privatsektors.

Wir halten uns an die Antikorruptionsgesetze der Länder, in denen wir tätig sind. Es drohen harte Strafen für den Verstoß gegen Antikorruptionsgesetze sowohl für Einzelpersonen als auch für Unternehmen.

Beispiele für Bestechung sind: Bargeld; das Anbieten oder Annehmen von übermäßiger Bewirtung und Geschenken; andere Gefälligkeiten, wie z. B. ein Stellenangebot an einen Verwandten der bestochenen Person; Schmiergeldzahlungen; unangemessene Spenden für wohltätige Zwecke; Leistung oder Bereitstellung politischer Zahlungen und Unterstützung sowie Zahlungen an Vermittler, die in keinem Verhältnis zur erbrachten Dienstleistung stehen.

Nützliche Definitionen

- Kickbacks entstehen, wenn Lieferanten oder Dienstleister einen Teil ihrer Gebühren an die Personen zahlen, die einen Auftrag vergeben. Das Angebot und die Annahme von Kickbacks schließen wir strikt aus.
- Indirekte Bestechung liegt vor, wenn jemand Bestechungsgelder über Dritte zahlt. Beispielsweise beschäftigt ein Unternehmen einen Handelsvertreter, um ihm zu helfen, einen Auftrag zu gewinnen, und der Vertreter gibt einen Teil der Provision als Bestechungsgeld weiter. Wir tolerieren solche Praktiken nicht.

Schlüsselfragen

Sie sollten immer die Gründe bedenken, die einer Handlung zugrunde liegen, und sich im Zweifelsfall über die Rechtmäßigkeit oder den Zweck diese beiden Fragen stellen:

- Würde ich gerne meinen Standpunkt rechtfertigen, wenn die Einzelheiten dazu in einer überregionalen Zeitung erscheinen würden?
- Wäre ich glücklich, wenn ich herausfände, dass mein Hauptkonkurrent das tut?

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen „Nein“ lautet, bestehen eindeutig Bedenken und Sie sollten den Group Company Secretary oder den Divisional CEO um Rat fragen.

Frage: Ist es akzeptabel, im Rahmen einer Auftragsausschreibung ein teures Geschenk zu machen?

Antwort: Nein. Das ist eine Bestechung und ein klarer Versuch, den Vertrag mit einem hochwertigen Geschenk abzusichern.

Frage: Ist es für Vertreter von Videndum akzeptabel, Bestechungsgelder oder Schmiergelder zu zahlen, weil sie keine Mitarbeiter von Videndum sind?

Antwort: Nein. Vertreter sind mit Videndum verbunden und haben gemäß den Antikorruptionsgesetzen dieselben Pflichten.



Geschäftsintegrität

Schmiergelder

Schmiergeldzahlungen sind kleine Bestechungsgelder zur Beschleunigung von Routinetransaktionen, auf die der Zahler bereits Anspruch hat, und werden manchmal als „Beschleunigungszahlungen“ oder „Erleichterungszahlungen“ bezeichnet. Schmiergeldzahlungen können beispielsweise Zahlungen an einzelne Zollbeamte sein, um die Abfertigung importierter Waren zu beschleunigen, oder Zahlungen an Beamte, um schnell ein Reisevisum zu erhalten.

Schmiergeldzahlungen sollten Sie nur leisten, wenn Ihre persönliche Sicherheit gefährdet ist. Melden Sie die Forderung nach Schmiergeldzahlungen unter allen Umständen Ihrem Divisional CEO oder dem Group Company Secretary.

Möglicherweise können Sie das Risiko von Forderungen durch sorgfältige Planung und gute Kommunikation verringern:

- Stellen Sie sicher, dass unsere Null-Toleranz-Richtlinie zu Schmiergeldzahlungen allgemein bekannt ist.
- Treten Sie Beamten gegenüber immer höflich auf.
- Planen Sie im Voraus. Wenn Beamte wissen, dass Sie es eilig haben, versuchen sie möglicherweise die Situation auszunutzen, indem sie Bestechungsgelder für schnelles Handeln verlangen.

Lassen Sie sich im Zweifelsfall von Ihrem Divisional CEO oder dem Group Company Secretary beraten.

Frage: Kann ich eine kleine „Gebühr“ bezahlen, um die Dokumente für die Ausführungsgenehmigung schneller bearbeiten zu lassen?

Antwort: Eine solche Zahlung wäre eine Schmiergeldzahlung und sollte nicht geleistet werden.

Betrug

Wir sind bestrebt, Betrug überall bei Videndum zu beseitigen, und verfügen über eine Reihe interner Kontrollen, um ihn zu verhindern und aufzudecken. Sie sind dazu verpflichtet, einen Betrugsverdacht umgehend Ihrem direkten Vorgesetzten, Ihrem Divisional CEO oder dem Group Company Secretary zu melden. Wenn Sie anonym bleiben möchten oder vermeintliche oder tatsächliche Interessenkonflikte bestehen, können Sie auch über unseren Whistleblowing-Service NAVEX Meldung machen (siehe Seiten 30-31). Videndum wird auf alle Betrugsfälle reagieren, Verluste auszugleichen versuchen und gegen die Verantwortlichen vorgehen. Dies kann zur Strafverfolgung oder zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung führen.

Beispiele für Betrug sind fiktive Spesenabrechnungen, Veruntreuung von Videndum-Eigentum, Diebstahl und Verschleierung von Interessenkonflikten zum persönlichen Vorteil.

Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung

Ein angemessenes Maß an Geschenken, Unterhaltung und Bewirtung ist im Zuge des Aufbaus guter Beziehungen zu Kunden und Lieferanten akzeptabel und hat einen klaren geschäftlichen Zweck. Angemessen kann ein Geschäftsessen oder ein saisonales Geschenk von geringem Wert sein. Geschenke oder Bewirtungen dürfen niemals erbeten werden.

Sie sollten niemals direkt um ein Geschenk oder eine Bewirtung bitten. Angemessene Geschenke, Bewirtungen und andere Werbeausgaben können gewährt oder angenommen werden, solange sie:

- Einen klaren Geschäftszweck haben.
- Dem Dienstanter des Empfängers angemessen sind und den örtlichen Geschäftsgepflogenheiten entsprechen.
- Nicht dazu bestimmt sind, die Handlungen des Empfängers gegenüber dem Geber zu beeinflussen.

- Nicht gegen lokale Gesetze oder den eigenen Verhaltenskodex des Empfängers verstoßen.
- Sichtbar sind – ordnungsgemäß autorisiert, aufgezeichnet und abgerechnet werden.

Wir verbieten den Austausch von Geschenken oder anderen Vorteilen, die die Unparteilichkeit einer der Parteien beeinträchtigen, eine Geschäftsentscheidung beeinflussen oder zur unangemessenen Erfüllung einer Amtspflicht führen könnten. Wenn das Geschenk den Anschein hat, eine Partei zu etwas zu verpflichten, ist es nicht akzeptabel.

Sie dürfen ohne vorherige schriftliche Genehmigung Ihres direkten Vorgesetzten keine Geschenke, Zuwendungen oder Bewirtungen im Wert von mehr als 100 £ (oder dem Gegenwert in der Landeswährung) anbieten oder annehmen.

Auch die Häufigkeit der Schenkungen muss berücksichtigt werden. Selbst ein Geschenk von geringem Wert, das jedoch häufig gemacht oder erhalten wird, könnte als unangemessene Beeinflussung angesehen werden und wäre nicht akzeptabel.

Denken Sie daran, dass selbst der Anschein von Unangemessenheit sehr schädlich sein kann. Nutzen Sie Ihr Urteilsvermögen und suchen Sie Rat, wo immer dies erforderlich ist.

Akzeptabel (in den meisten Umständen)

- Kleine Werbegeschenke, zum Beispiel mit dem Firmenlogo gekennzeichnete Artikel.
- Kleine saisonale Geschenke, wie zum Beispiel eine günstige Flasche Wein zu Weihnachten oder anderen Festtagen.
- Ab und an ein Restaurantbesuch.
- Eine Einladung zu einer Corporate-Hospitality-Veranstaltung, wie z. B. einem Golftag oder einer eintägigen Sportveranstaltung.

Nie akzeptabel

- Alles Illegale.
- Bargeld oder Zahlungsmitteläquivalente wie Gutscheine, Reiseschecks oder Aktien.
- Alles, was jemandem angeboten wird, der im Begriff ist, eine geschäftliche Entscheidung bezüglich Videndum zu treffen, zum Beispiel die Vergabe eines Auftrags.
- Alles, was Sie oder Videndum in Verlegenheit bringen und Ihren oder unseren Ruf schädigen würde.
- Alles Unanständige oder Sexuelle, das unserem Ruf schaden könnte.
- Alles, was gegen die eigenen Regeln des Empfängers verstößt. Beachten Sie, dass in vielen Ländern Regierungsbeamte selbst besonders strengen Vorschriften unterliegen.

Geschäftsintegrität

Vor dem Anbieten oder Annehmen sollte die Genehmigung von Ihrem direkten Vorgesetzten (und dem Divisional CEO bei hochwertigen Artikeln) erteilt werden. Einige Beispiele sind:

- Fernreisekosten.
- Die Einbindung von Partnern bei Corporate-Hospitality-Veranstaltungen.
- Einladungen zu besonders kostspieligen Kultur- oder Sportveranstaltungen, z. B. WM-Endrunden oder Olympische Spiele.
- Geschenke zu besonderen persönlichen Anlässen wie Hochzeiten.

Schlüsselfragen

Wenn Sie erwägen, im Rahmen Ihrer Anstellung bei Videndum ein Geschenk anzubieten oder anzunehmen, sollten Sie sich die folgenden Fragen stellen:

- Wird es als Versuch angesehen, die Geschäftsentscheidung des Empfängers zu beeinflussen?
- Ist es durch lokale Gesetze oder den Verhaltenskodex von Videndum verboten?
- Bedeutet der Wert oder die Art des Geschenks, dass ich mich unwohl dabei fühle, es anzunehmen?
- Bedeutet sein Wert oder seine Art, dass ich eine Genehmigung benötige, bevor ich es anbiete (oder annehme)?

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen „Ja“ ist, wenden Sie sich an den Group Company Secretary oder Ihren Divisional CEO.

Besondere Erwägungen für Regierungsbeamte

Besondere Vorsicht ist im Umgang mit Regierungsbeamten geboten, da deren eigene Vorschriften oft besonders streng sind und weil die Bestechung oder Schmierung eines Regierungsbeamten eine schwere Straftat darstellt. Ohne die vorherige Genehmigung Ihres Divisional CEO oder des Group Company Secretary dürfen Sie Regierungsbeamten oder deren Familien weder direkt noch über einen Vertreter Geschenke oder Unterhaltung anbieten. Alle Geschenke an Mitarbeiter sollten vom beschäftigenden Unternehmen mit eindeutigen Angaben zu Geber, Empfänger, Datum, Zusammenfassung des Geschenks, indikativem Wert und befolgtem Genehmigungsverfahren dokumentiert werden. Wenn Sie Zweifel haben, wenden Sie sich in der Angelegenheit an den Group Company Secretary.

Frage: Darf ich einen Geschäftskunden zum Mittagessen einladen?

Antwort: Ja. Das ist eine angemessene Bewirtung, solange sie nicht übertrieben ist und nicht regelmäßig vorkommt. Angemessenheit ist subjektiv und jeder Fall muss individuell beurteilt werden. Wenn der Wert des Mittagessens 100 £ pro Gast (oder den Gegenwert) übersteigt, gilt dies in der Regel nicht als angemessen.

Frage: Ist es akzeptabel, Lieferanten um Eintrittskarten für eine Sportveranstaltung als Geschenk zu bitten?

Antwort: Nein, das würde Sie in eine kompromittierende Lage bringen.

Frage: Was soll ich tun, wenn ich zu einer Corporate-Hospitality-Veranstaltung mit einem hohen Wert (5000 £) eingeladen werde, die Reise, Übernachtung und meinen Lebenspartner beinhaltet?

Antwort: Es kann sein, dass ein solches Ereignis einen klaren geschäftlichen Zweck hat. Sie sollten die Einzelheiten mit Ihrem direkten Vorgesetzten und Ihrem Divisional CEO besprechen, bevor Sie die Einladung annehmen, und sie nur annehmen, wenn sie genehmigt wurde.

Fairer Wettbewerb

Wir konkurrieren fair und ehrlich und halten uns an alle geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze. Folgendes dürfen wir niemals tun:

- Wirtschaftlich sensible Informationen (einschließlich Preise, Produktionsdetails, Verkaufsmengen, Marktanteile, Strategie, Organisationsstruktur oder Kosten) mit konkurrierenden Unternehmen austauschen.
- Versuchen, Informationen über Konkurrenten mit unlauteren Mitteln zu erlangen.
- Uns an restriktiven oder geheimen Handelspraktiken beteiligen oder unsere Marktposition missbrauchen.
- Unlauteren Wettbewerb betreiben, einschließlich falscher oder irreführender Kommentare oder Behauptungen über Videndum, unsere Konkurrenten oder Produkte.

Wenn Sie sich nicht sicher sind oder Zweifel bezüglich des Wettbewerbsrechts haben, müssen Sie diese mit dem Group General Counsel oder dem Group Company Secretary besprechen.

Frage: Auf einer Messe schlägt ein Konkurrent ein Treffen vor, um Märkte und Preise zu besprechen. Soll ich teilnehmen?

Antwort: Nein. Solche Gespräche würden möglicherweise einen Verstoß gegen das Kartell-/Wettbewerbsrecht darstellen und mit erheblichen Strafen geahndet werden.

Frage: Darf ich das Ausschreibungsverfahren für einen Vertrag mit einem Wettbewerber besprechen?

Antwort: Nein. Das ist wettbewerbswidriges Verhalten.

Bücher und Aufzeichnungen

Wir führen genaue Bücher und Aufzeichnungen, die alle unsere Geschäftstransaktionen widerspiegeln, sobald sie stattfinden, und bewahren sie so lange auf, wie es gesetzlich vorgeschrieben ist. Wir vernichten oder ändern niemals Aufzeichnungen in dem Versuch, Ermittlungen oder Offenlegungen zu verhindern.

Geschäftsintegrität

Besteuerung –

Unternehmenssteuerhinterziehung

Steuerhinterziehung ist die rechtswidrige Nichtzahlung von Steuern, die in der Regel aus einer falschen oder gar nicht erfolgten Erklärung von fälligen Steuern gegenüber den zuständigen Finanzbehörden resultiert.

Steuerhinterziehung ist ein kriminelles Verhalten und kann schwere Strafen nach sich ziehen, sowohl für die verantwortliche Person als auch für Videndum.

Häufige Steuerdelikte sind unter anderem:

- Einkommenssteuerhinterziehung – zum Beispiel durch Barzahlungen.
- Mehrwertsteuerhinterziehung – zum Beispiel durch das Einfordern einer Zahlung ohne Ausstellung einer ordnungsgemäßen Rechnung.
- Übermittlung falscher Dokumente oder Informationen an Steuerbehörden.
- Umgehung der Verbrauchsteuer auf importierte Waren – beispielsweise durch Nichtdeklaration von Waren, die aus dem Ausland ins Vereinigte Königreich kommen.

Sie müssen stets die Richtlinien von Videndum in Bezug auf Vereinbarungen mit Kunden und Lieferanten sowie die Ausstellung von Rechnungen und die Abwicklung von Zahlungen befolgen. Wenn Sie Zweifel haben, ob etwas, worum Sie im Zusammenhang mit der Besteuerung (von einem Kollegen oder Dritten) gebeten wurden, angemessen ist, wenden Sie sich an Ihren Divisional CFO oder den Group Head of Tax.

Geldwäschebekämpfung

Geldwäsche ist eine Straftat. Sie kann definiert werden als der illegale Prozess, große Geldbeträge (die durch eine kriminelle Aktivität wie Drogenhandel oder Terrorismusfinanzierung generiert wurden) so erscheinen zu lassen, als kämen sie aus einer legitimen Quelle.

Um den Ruf von Videndum zu schützen und eine strafrechtliche Haftung zu vermeiden, ist es wichtig, sich nicht mit den kriminellen Aktivitäten anderer in Verbindung zu bringen, egal wie unschuldig man selbst ist. Insbesondere müssen Videndum und seine Mitarbeiter sicherstellen, dass Videndum keine Erlöse aus kriminellen Aktivitäten erhält, da dies den Straftatbestand der Geldwäsche erfüllen kann.

Achten Sie in Zusammenhang mit Kundenzahlungen an Videndum auf Anzeichen von Geldwäsche:

- Von mehreren Bankkonten.
- Von Bankkonten im Ausland, wenn es sich nicht um einen ausländischen Kunden handelt.
- Barzahlung, wenn normalerweise per Scheck oder elektronisch bezahlt wird.
- Erhalt von anderen Dritten.
- Vorabzahlung, wenn dies nicht zu den üblichen Geschäftsbedingungen gehört.

Mitarbeiter, die an der Beauftragung oder dem Abschluss von Verträgen mit Dritten beteiligt sind, wie z. B. Kunden und Händler, müssen Folgendes tun:

- Sicherstellen, dass die Dritten einem Screening unterzogen werden, um ihre Identität und Legitimität zu überprüfen, bevor Verträge unterzeichnet werden oder Transaktionen stattfinden (siehe Abschnitt zu Geschäftspartnern und Sorgfaltspflicht gegenüber Dritten).
- Die Screening-Ergebnisse gegebenenfalls in Absprache mit dem Group General Counsel sorgfältig bedenken, bevor sie entscheiden, ob sie Geschäfte mit dem Dritten tätigen.

Mitarbeiter dürfen Folgendes NICHT tun:

- Einfach davon ausgehen, dass ein relevantes Screening Dritter bereits stattgefunden hat.

Vertraulichkeit und Privatsphäre

Vertrauliche Informationen sind Informationen, zu denen Sie aufgrund Ihrer Beschäftigung bei Videndum Zugang haben, die der Öffentlichkeit nicht allgemein bekannt sind und die ausreichend sensibel sind, dass ein Verlust, eine unbefugte Offenlegung oder ein unbefugter Zugriff für Videndum zu rechtlichen, geschäftlichen, regulatorischen Schäden oder Reputationsschäden führen könnte.

Beispiele für vertrauliche Informationen umfassen (sind aber nicht beschränkt auf): Geschäftsgeheimnisse, Geschäfts-, Marketing- und Dienstleistungspläne, Verbrauchereinsichten, Konstruktions- und Herstellungsideen, Kundenlisten, Mitarbeiterdaten, Bankkonten, Steuerkennzeichen und nicht veröffentlichte Finanzdaten oder andere Daten.

Vertrauliche Informationen und Unternehmensinformationen, einschließlich personenbezogener Daten von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Aktionären, sollten nur für den ordnungsgemäßen Geschäftszweck und in strikter Erfüllung der Beschäftigungsverhältnisse unter Einhaltung der Vertraulichkeits- und Datenschutzgesetze genutzt werden. Vertrauliche Informationen müssen sicher und nur so lange wie nötig aufbewahrt und unter keinen Umständen für etwas anderes als den eigentlichen Zweck verwendet werden. Die Kontrolle personenbezogener Daten ist ein ernstes Problem; Unternehmen, die vertrauliche Daten nicht sicher kontrollieren, drohen empfindliche Strafen.

Videndum respektiert die Privatsphäre seiner Mitarbeiter und interessiert sich nur dann für das, was Mitarbeiter außerhalb der Arbeit tun, wenn es den Ruf von Videndum oder seine legitimen Geschäftsinteressen beeinträchtigt. Wir verwenden die personenbezogenen Daten von Mitarbeitern und anderen Dritten nur dann, wenn dies für einen effektiven Betrieb oder die Einhaltung von Gesetzen erforderlich ist.

Sollten Sie feststellen, dass vertrauliche Informationen oder personenbezogene Daten durchgesickert sind oder nicht für den richtigen Zweck genutzt wurden, müssen Sie dies unverzüglich dem Group Company Secretary, Group General Counsel oder Group Risk Assurance Manager melden.



Datenschutz

Videndum und seine Mitarbeiter erheben und speichern personenbezogene Daten nur für legitime Geschäftszwecke. Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierbare Person beziehen und mit denen diese Person direkt oder indirekt identifiziert werden kann. Der Schutz personenbezogener Daten von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten muss respektiert werden. Personenbezogene Daten sollten sowohl in Papierform als auch in elektronischer Form sicher aufbewahrt werden. Beispiele für personenbezogene Daten sind: Namen, Adressen, Geburtsdaten, nationale Versicherungs-/Sozialversicherungsnummern, Passdaten, Bankdaten usw. Die Nichteinhaltung lokaler Datenschutzgesetze zieht erhebliche Strafen nach sich. Videndum hat eine Gruppendatenverarbeitungsvereinbarung getroffen, die die Bedingungen festlegt, unter denen wir Daten in Bezug auf Mitarbeiter, Auftragnehmer, Kunden, Lieferanten und andere Dritte verarbeiten.

Frage: Ich habe eine Datei, die persönliche Daten von Mitarbeitern enthält, darunter Namen, Adressdaten, Geburtsdaten, Steuernummern, Gehaltsdaten, Bankkontodaten, Passnummern und Daten von Familienmitgliedern. Wie soll das aufgezeichnet werden?

Antwort: Solche Informationen sind personenbezogene Daten und hochsensibel. Die Aufzeichnung sollte eindeutig als vertraulich gekennzeichnet sein und muss passwortgeschützt sein sowie sicher aufbewahrt werden, wenn sie in physischer Form vorliegt. Die Daten sollten nur für den ordnungsgemäßen Geschäftszweck verwendet werden und dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden, es sei denn, sie sind ausdrücklich zur Weitergabe und für einen echten Geschäftszweck freigegeben. Wenn die Daten nicht mehr benötigt werden, sollten sie vernichtet werden.



Cybersicherheit

Videndum verlässt sich auf seine Informationstechnologie, um sein Geschäft erfolgreich zu führen. Die Sicherheit rund um die IT und das zunehmende Risiko rund um die Cybersicherheit liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter von Videndum. Kriminelle und Hacker suchen nach Möglichkeiten, schwache IT-Systeme und -Praktiken auszunutzen. Jeder Mitarbeiter hat bei der Abwehr solcher Angriffe eine Rolle zu spielen. Sie müssen die IT-Richtlinien der Gruppe und bewährte Verfahren befolgen, um die IT von Videndum zu schützen. Zu solchen Schritten gehören:

- Lassen Sie Computer nicht unbeaufsichtigt und eingeschaltet.
- Geben Sie keine Passwörter weiter und befolgen Sie immer die Protokolle zur Passwortsicherheit.
- Antworten Sie nicht auf verdächtige E-Mails oder öffnen Sie darin enthaltene Anhänge nicht.
- Melden Sie solche verdächtigen E-Mails oder seltsamen IT-Anfragen Ihren IT-Teams.
- Achten Sie auf Phishing-Versuche.

Geistiges Eigentum

Unser geistiges Eigentum ist ein wichtiger Unternehmenswert, der den Wert von Videndum untermauert. Viele unserer Marken sind sofort erkennbar und alle stehen für die hochwertigen Produkte und Dienstleistungen, die wir weltweit herstellen, vertreiben und anbieten.

Durch die Verwendung von Marken, Patenten und Urheberrechten wollen wir unsere Ideen schützen, unsere Produkte von denen unserer Mitbewerber unterscheiden und den zugrunde liegenden Waren und Dienstleistungen einen Mehrwert verleihen. Sie kennzeichnen unsere Produkte und Dienstleistungen als andersartig, setzen hohe Qualitätserwartungen und gewähren uns in den Ländern, in denen sie registriert sind, rechtliche Exklusivität.

Wir respektieren die Patente, Urheberrechte, Marken und geschützten Informationen Dritter. Wir missbrauchen nicht das geistige Eigentum anderer.

Frage: Ich bringe ein neues Videndum-Produkt auf den Markt und beabsichtige, es unter Verwendung des Urheberrechts eines Dritten zu vermarkten. Brauche ich dessen Zustimmung?

Antwort: Ja. Wir respektieren das geistige Eigentum aller Dritten, da wir auch von anderen erwarten, dass sie unser geistiges Eigentum respektieren. Das Versäumnis, eine Zustimmung einzuholen, wird wahrscheinlich dazu führen, dass Videndum wegen Verletzung dieses geistigen Eigentums verklagt wird.

Weitere Informationen siehe videndum.com/responsibility/policies-reports

Geschäftsintegrität

Persönliche Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die persönlichen Interessen eines Mitarbeiters mit den Interessen von Videndum konkurrieren.

Persönliche Interessenkonflikte sollten vermieden werden. Zu den persönlichen Interessen können die Ihrer Familie gehören, einschließlich Ihres Ehepartners, Ihrer Kinder, Eltern oder Geschwister oder auch Unternehmen, an denen Sie eine Mehrheitsbeteiligung haben.

Wir beteiligen uns weder direkt noch indirekt an Aktivitäten, die mit dem Geschäft von Videndum konkurrieren, und nutzen das während der Arbeit für Videndum erworbene Wissen nicht, um anderen dabei zu helfen, damit zu konkurrieren. Ebenso tätigen wir keine Geschäfte im Namen von Videndum mit einem Unternehmen, von dem wir oder ein Familienmitglied oder eine andere verbundene Person profitieren könnten. Wir haben keine persönlichen Interessen (weder einzeln noch durch die Familie) an Unternehmen, die mit Videndum konkurrieren oder Geschäfte mit Videndum tätigen, es sei denn, wir haben dies im Voraus mit der Geschäftsleitung vereinbart, obwohl wir natürlich Aktien von börsennotierten Unternehmen besitzen können.

Interessenkonflikte treten gelegentlich auf, und unter solchen Umständen sollten Interessenkonflikte, die auftreten oder auftreten könnten, offen und ehrlich mit Ihrem Divisional CEO oder dem Group Company Secretary besprochen werden. Die Nichtoffenlegung eines Interessenkonflikts ist ein ernstes Problem und sollte vermieden werden.

Frage: Ich bin dabei, einen Auftrag für Reinigungsdienste im Büro von Videndum an ein Unternehmen zu vergeben, das meinem Schwager gehört. Muss ich das absegnen lassen?

Antwort: Ja. Ihr Schwager ist mit Ihnen verbunden und dies ist ein potenzieller Interessenkonflikt. Vor der Auftragsvergabe sollten Sie diese zumindest von Ihrem direkten Vorgesetzten absegnen lassen und dabei sämtliche Informationen offenlegen. Nur wenn Ihr direkter Vorgesetzter davon überzeugt ist, dass die Auftragsvergabe im besten Interesse von Videndum ist, sollte sie erfolgen.

Frage: Aus meiner Zeit vor Videndum habe ich ein Geschäftsinteresse an einem anderen Unternehmen behalten, das im Foto- und/oder Rundfunkmarkt tätig ist. Ist das ein Konflikt, den ich melden sollte, und was soll ich tun?

Antwort: Ja. Dies ist ein Interessenkonflikt, der Videndum unverzüglich gemeldet und mit Ihrem Divisional CEO oder dem Group Company Secretary besprochen werden sollte. Nach Offenlegung können geeignete Schritte eingeleitet werden, um diesen Interessenkonflikt zu handhaben.

Frage: Mein Partner arbeitet auch für Videndum. Muss ich etwas tun?

Antwort: Ja. Obwohl nichts Ihren Partner davon abhält, für Videndum zu arbeiten, erhöht es das Risiko eines Interessenkonflikts. Sie sollten dies daher Ihrem direkten Vorgesetzten klar mitteilen, damit geeignete Schritte unternommen werden, um sicherzustellen, dass die damit verbundenen Risiken ordnungsgemäß gehandhabt werden.

Insiderinformationen und Aktienhandel

Videndum ist ein an der Londoner Börse notiertes Unternehmen, und Videndum und unsere Mitarbeiter müssen die einschlägigen Wertpapiergesetze einhalten.

Als Mitarbeiter dürfen Sie keine Insiderinformationen für den Handel mit Aktien von Videndum verwenden. Ebenso dürfen Sie, wenn Sie aufgrund Ihrer Rolle von Insiderinformationen über ein anderes Unternehmen (möglicherweise eine Übernahme oder Fusion) Kenntnis erlangen, diese Insiderinformationen nicht für den Handel mit den Aktien dieses Unternehmens verwenden.

Insiderinformationen sind Informationen, die innerhalb von Videndum vertraulich sind, präziser Natur sind, nicht allgemein verfügbar sind und einen erheblichen Einfluss auf unseren Aktienkurs haben könnten, wenn sie öffentlich werden. Insiderinformationen können Details unserer Finanzergebnisse, Handelsaktualisierungen, Akquisitionen oder Veräußerungen von Unternehmen oder wesentlicher kommerzieller Entwicklungen sein.

Insiderinformationen für den Handel mit unseren Aktien zu verwenden oder andere dazu zu ermutigen, ist Marktmissbrauch und eine Straftat.

Insiderinformationen und das Risiko des Insiderhandels gelten für Sie als Mitarbeiter und die mit Ihnen verbundenen Personen, seien es Ihr Ehepartner, Ihre Kinder, im selben Haus lebende Familienangehörige oder ein Unternehmen, an dem Sie eine Mehrheitsbeteiligung haben.

Mitglieder des Board of Directors und leitende Angestellte, die vom Group Company Secretary formell benachrichtigt wurden, unterliegen unseren Aktienhandelsregeln, die diesen Personen weitere Beschränkungen im Hinblick auf den Handel mit unseren Aktien auferlegen.

Wenn Sie sich nicht völlig sicher sind, ob Sie im Besitz von Insiderinformationen sind und ob dies Auswirkungen auf den Handel mit Videndum-Aktien oder anderen börsennotierten Wertpapieren hat, sollten Sie sich vor dem Handel mit dem Group Company Secretary in Verbindung setzen.

Frage: Ich erfahre, dass Videndum im Begriff ist, ein anderes an der Londoner Börse notiertes Unternehmen zu übernehmen. Können meine Eltern Aktien dieses in London notierten Unternehmens kaufen?

Antwort: Nein. Ihre Eltern sind eindeutig mit Ihnen verbunden, und die Informationen, auf die sie ihre Investitionsentscheidung stützen, sind Insiderinformationen, was einen Marktmissbrauch darstellt.

Frage: Kann ich meinem Freund vor der Veröffentlichung der Jahresergebnisse über die finanzielle Leistung von Videndum berichten?

Antwort: Nein, dabei handelt es sich um Insiderinformationen. Dieser Verstoß gegen Ihre Pflicht gegenüber Videndum und wird als Marktmissbrauch angesehen.

Geschäftsintegrität

Nutzung des Eigentums von Videndum

Sie sollten das Eigentum von Videndum so behandeln, als wäre es Ihr eigenes, aber denken Sie daran, dass dies nicht der Fall ist. Es sollte ohne vorherige Genehmigung nicht für persönliche Zwecke verwendet werden und muss sicher und in gutem Betriebszustand aufbewahrt werden. Von Videndum ausgegebene Geräte sowie E-Mail- und Internetdienste dürfen ausschließlich für ihren ordnungsgemäßen kommerziellen Zweck und nicht für den persönlichen Vorteil verwendet werden. Beim Verlassen von Videndum muss ein Mitarbeiter sämtliches Eigentum von Videndum an Videndum zurückgeben, einschließlich Laptops, Handys, Kreditkarten, Arbeitsdateien und Aufzeichnungen.

Frage: Darf ich am Wochenende den Lieferwagen des Unternehmens privat nutzen, um die Sachen meiner Kinder zur Uni zu transportieren?

Antwort: Nein. Dies ist eine persönliche Angelegenheit und das Eigentum von Videndum sollte nicht für diesen Zweck verwendet werden. Wenn das Fahrzeug in einen Unfall verwickelt ist, haftet das Unternehmen für die Nutzung des Fahrzeugs.

Regeln für die Arbeitszeit

Während der Arbeitszeit sollten die Mitarbeiter nur arbeitsbezogene Aufgaben ausführen. Sie sollten keine Freizeitaktivitäten planen oder beispielsweise, wenn ein Mitarbeiter ein Nebengeschäft hat, nicht während der Arbeitszeiten daran arbeiten. Alles, was nicht mit der Arbeit zu tun hat, sollte in Ihrer Freizeit außerhalb der Arbeit erledigt werden.

Elektronische Kommunikation

Sowohl Sie als auch Videndum sind rechtlich verantwortlich für jegliche elektronische Kommunikation, einschließlich geschriebener E-Mails und jeglichen Internetmissbrauchs. Elektronische Kommunikation ist rechtsverbindlich.

Das Folgende ist eine indikative (und nicht erschöpfende) Liste von Verhaltensweisen, die zu Disziplinarverfahren führen können. Wir können die zuständigen Behörden benachrichtigen, wenn beispielsweise eine Straftat oder ein Verstoß gegen Datenschutzgesetze vorliegt oder wir glauben, dass eine Straftat begangen werden könnte.

Elektronische Medien dürfen nicht zum wissentlichen Anzeigen, Übertragen oder Speichern von Mitteilungen oder Informationen verwendet werden, die:

- Diskriminierender oder belästigender Natur sind.
- Abwertend gegenüber einer Person oder Gruppe sind oder Videndum oder seine Mitarbeiter anderweitig in Verruf bringen könnten.
- Obszön oder nicht jugendfrei sind oder ein Risiko für Videndum darstellen, das als solches angesehen werden kann. Insbesondere pornografisches Material darf weder intern noch extern empfangen, gespeichert oder verbreitet werden.
- Verleumderischer oder bedrohlicher Natur sind.
- „Kettenbriefe“, Junk- oder Spam-E-Mails sind.
- Personenbezogene Daten enthalten und von einem Mitarbeiter wissentlich oder leichtfertig erlangt oder an eine andere Person weitergegeben werden, ohne dass die Zustimmung des lokalen HR Business Partners eingeholt wurde.



Geschäftsintegrität

Soziale Medien

Wenn wir als Mitarbeiter über unsere Arbeit sprechen oder als Vertreter von Videndum identifiziert werden, ist es für einen Leser einer Facebook-Seite, eines Twitter-Tweets, Ihres LinkedIn-Profiles oder einer E-Mail leicht, das Gesagte als die Meinung von Videndum zu identifizieren.

Wir glauben, dass es verantwortungsbewusst und angemessen ist, dass sich die Mitarbeiter an Folgendes halten:

- Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, den Verhaltenskodex von Videndum zu kennen und einzuhalten.
- Jeder Mitarbeiter muss verstehen, dass Sie persönlich für das verantwortlich sind, was Sie online veröffentlichen – sei es auf Twitter, Facebook, LinkedIn oder in einem anderen Online-Forum.
- Was Sie ins Internet stellen, wird lange öffentlich sein; Sie sollten Ihre Privatsphäre sowie die Privatsphäre und Interessen von Videndum und Ihren Kollegen schützen.
- Sie müssen sich identifizieren (Ihren Namen und gegebenenfalls Ihre Rolle bei Videndum), wenn Sie unternehmensbezogene Angelegenheiten besprechen. Schreiben Sie in der Ich-Form (ich", nicht „wir“). Sie müssen zudem deutlich machen, dass Sie für sich selbst und nicht im Namen von Videndum sprechen. Es muss jederzeit deutlich gemacht werden, dass Sie Ihre persönliche Meinung äußern.
- Wenn Sie Inhalte auf einer Website veröffentlichen und diese Inhalte etwas mit Ihrer Arbeit oder mit Videndum verbundenen Themen zu tun haben, müssen Sie einen Haftungsausschluss wie den folgenden verwenden: „Die Beiträge auf dieser Website sind meine eigenen und geben nicht unbedingt die Positionen, Strategien oder Meinungen von Videndum oder seinen Tochtergesellschaften wieder.“
- Urheberrechts-, Marken-, Fair-Use- und Finanzoffenlegungsgesetze gelten für Sie genauso wie für Videndum.
- Geben Sie bei Beiträgen keine vertraulichen oder anderen urheberrechtlich geschützten Informationen an. Wenden Sie sich im Zweifelsfall bitte an Ihren direkten Vorgesetzten oder HR Business Partner.
- Zitate unserer Kunden, Partner oder Lieferanten sowie Verweise auf sie erfordern deren ausdrückliche vorherige schriftliche Genehmigung. Wenn Sie einen Verweis veröffentlichen, verlinken Sie nach Möglichkeit zurück zur Quelle.
- Wenn Sie soziale Medien nutzen und sich als mit Videndum verbunden darstellen, sollten Sie sicherstellen, dass Sie sich professionell präsentieren und der Ruf von Videndum in keiner Weise geschädigt wird. Denken Sie daran, dass Sie sich immer gemäß dem Verhaltenskodex von Videndum verhalten müssen, und zwar in allen Situationen, in denen dieses Verhalten möglicherweise auf Videndum zurückfallen könnte.

Wenn Sie arbeitsbezogene Aktivitäten posten, twittern oder kommentieren, beachten Sie bitte Folgendes:

Akzeptabel

- Sachliche Aussagen über unsere Produkte oder deren Verwendung.
- Meinungsäußerungen zu unseren Produkten, aus denen eindeutig hervorgeht, wer der Verfasser ist.

Nicht akzeptabel

- Aussagen, die vertrauliche Informationen über Videndum erwähnen.
- Geschäftlich sensible Aussagen ohne vorherige ausdrückliche Genehmigung durch den Group Company Secretary – Aussagen über unsere aktuelle oder zukünftige Leistung, Finanzinformationen oder Aktienkursentwicklung.
- Meinungsäußerungen, die sich auf Konkurrenzprodukte oder Konkurrenten beziehen.
- Aussagen, die eine Billigung implizieren oder vermuten lassen.
- Aussagen zum Vergleich der operativen Fähigkeiten eines Videndum-Produkts mit einem Konkurrenzprodukt.
- Aussagen, die jemanden zitieren oder paraphrasieren, ohne dass eine ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Zitierten vorliegt, der das Zitat und seine Veröffentlichung überprüft hat.
- Äußerungen, die andere Produkte, Personen oder Unternehmen verunglimpfen.
- Beleidigende, diffamierende oder negative Äußerungen.

Sie müssen sich darüber im Klaren sein, dass alle Äußerungen, die über die sozialen Medien gemacht werden, verleumderisch sein können und denselben rechtlichen Beschränkungen unterliegen wie in anderen Medienformen. Setzen Sie immer Ihr Urteilsvermögen ein.

Im Zweifelsfall kann es hilfreich sein, sich zu fragen, ob Sie diese Erklärung auch auf Videndum-Briefpapier abgeben würden.

Frage: Mein Vorgesetzter ist mir heute wirklich auf die Nerven gegangen und ich möchte meinen persönlichen Facebook-Status aktualisieren, um meinen Freunden mitzuteilen, dass mein Vorgesetzter nicht so kompetent ist, wie ich gehofft hatte. Dann werde ich mich besser fühlen. Sollte ich das tun?

Antwort: Nein, das sollten Sie nicht. Alle Äußerungen, die in den sozialen Medien gemacht werden, auch wenn sie sich auf Ihrer persönlichen Facebook-Seite oder in anderen sozialen Medien befinden, können verleumderisch oder böswillig falsch sein und sollten nicht auf einer solchen öffentlichen Plattform veröffentlicht werden.



Geschäftsintegrität

Spesen

Von Zeit zu Zeit können Ihnen im Rahmen Ihrer Arbeit Kosten entstehen. Wenn ein Spesenanspruch geltend gemacht wird, muss dieser angemessen und als Folge Ihrer Rolle bei Videndum angefallen sein sowie rechtzeitig mit dokumentarischen Nachweisen eingereicht werden.

Sprechen Sie mit Ihrem direkten Vorgesetzten, um spezifische Richtlinien zu Spesen in Ihrem Unternehmen zu erhalten.

Frage: Ich habe auf einer Geschäftsreise Ausgaben getätigt, habe aber keine Belege. Ist das akzeptabel?

Antwort: Nein. Sie müssen über die richtigen Dokumente zum Nachweis der Ausgaben verfügen. Denken Sie daran, Belege für alle Kosten aufzubewahren, die Ihnen auf einer Geschäftsreise entstehen. Alle Spesenabrechnungen sind zeitnah einzureichen.

Frage: Ist es akzeptabel, meine Firmenkreditkarte für persönliche Einkäufe zu verwenden, wenn ich beabsichtige, dem Unternehmen das Geld zurückzuzahlen?

Antwort: Nein. Es besteht zwar die Absicht, dem Unternehmen das Geld zurückzuzahlen, es stellt jedoch ein unnötiges Risiko dar, und die Kreditkarten des Unternehmens sollten nicht für persönliche Angelegenheiten verwendet werden.

Geschäftspartner – Due-Diligence-Prüfungen und Sanktionen bezüglich Kunden und Lieferanten

Wir arbeiten mit einer breiten Palette von Geschäftspartnern zusammen, darunter Vertreter, Repräsentanten, Berater, Subunternehmer, Kunden und Lieferanten. Wir bekennen uns zu den Grundsätzen der Fairness und Exzellenz im Umgang mit ihnen allen und erwarten im Gegenzug dasselbe von ihnen. Wir bezahlen unsere Lieferanten, Auftragnehmer und Vertreter gemäß den vereinbarten Vertragsbedingungen und erwarten dasselbe von unseren Kunden.

Alle Geschäftspartner müssen ethische Grundsätze befolgen, die mit unseren eigenen übereinstimmen, einschließlich unserer Antikorruptionsrichtlinie und unserer Verpflichtung zu fairen Arbeitsbedingungen. Wo Probleme auftreten, werden wir zunächst unseren Einfluss geltend machen, um Abhilfe zu schaffen. Soweit dies nicht möglich ist, behalten wir uns vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Bei der Ernennung eines Geschäftspartners muss eine angemessene Due-Diligence-Prüfung zum Hintergrund dieses Partners, einschließlich der Finanz- und Reputationsgeschichte, durchgeführt und dokumentiert werden. Rat sollte vom Group General Counsel oder Group Company Secretary eingeholt werden. Es sollten Hintergrundüberprüfungen zu Reputationsrisiken in Zusammenhang mit diesem neuen Geschäftspartner durchgeführt werden, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Risiken in Zusammenhang mit Bestechung und Korruption, Sklaverei, Sanktionen, Umwelt- und Arbeitsschutzproblemen sowie etwaigen Reputationsproblemen der Organisation in der Vergangenheit.

Wir halten uns an alle Wirtschaftssanktionen. Wenn Sie an einer Transaktion beteiligt sind, an der möglicherweise sanktionierte Länder, Organisationen oder Personen beteiligt sind, müssen Sie sicherstellen, dass vor Abschluss der Transaktion eine Due-Diligence-Prüfung durchgeführt wird. Handelssanktionen sind komplex und ändern sich ständig, und der Rat des Group General Counsel und des Group Company Secretary sollte im Voraus eingeholt werden.

Frage: Ich verhandle mit einem potenziellen Neukunden aus einem Land im Nahen Osten, aber der Neukunde weiß nicht genau, wo er ansässig ist. Welche Hintergrundüberprüfungen sollten durchgeführt werden?

Antwort: Mehrere Länder des Nahen Ostens unterliegen derzeit nach US-, UK- und EU-Recht strengen Finanzsanktionen. Das Versäumnis, detaillierte Hintergrundüberprüfungen durchzuführen, könnte dazu führen, dass Videndum und seine Mitarbeiter bei Verstößen gegen Sanktionen mit schweren Strafen belegt werden.

Wichtige Dritte, die mit der Gruppe zu tun haben, sollten im Voraus auf Reputationsrisiken überprüft werden. Um solche Hintergrundüberprüfungen durchzuführen, wenden Sie sich bitte an den Group Company Secretary und geben Sie alle Einzelheiten über den Dritten an (vollständige juristische Bezeichnung, Adresse, Land der Geschäftstätigkeit und Einzelheiten des vorgeschlagenen Vertrags). Eine Hintergrundüberprüfung wird durch Software von Drittanbietern durchgeführt und überwacht den Dritten aktiv auf Statusänderungen. Erst wenn bestätigt wurde, dass für einen Dritten keine Reputationsrisiken bestehen, wie z. B. Sanktionen, sollten Verträge abgeschlossen werden.

Vertreter, Repräsentanten und Subunternehmer

Wir wählen Vertreter, Repräsentanten und Subunternehmer aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz und nicht aufgrund persönlicher Kontakte aus.

Alle Vertreter und Distributoren müssen mit schriftlichen Vereinbarungen ernannt werden, die die zu erbringenden Dienstleistungen, die Struktur der zu zahlenden Gebühren sowie ein ausdrückliches Bestechungsverbot und die Einhaltung dieses Kodex enthalten. Für Handelsvertreter sollten diese Klauseln eine Verpflichtung enthalten, Videndum regelmäßig detaillierte Berichte über ihre Aktivitäten in unserem Auftrag während der Vertragslaufzeit zu liefern. Sie sollten auch das Recht zur fristlosen Kündigung des Vertrags bei regelwidrigem Verhalten klar festlegen. Die vereinbarten Gebühren und Provisionen sind eine angemessene und vertretbare Vergütung für rechtmäßig erbrachte Dienstleistungen, wobei die CEOs der Divisionen alle Provisionsvereinbarungen im Voraus überprüfen. Provisionszahlungen in Höhe von mehr als 10 % des Vertragswerts erfordern die vorherige Genehmigung durch den Group Chief Executive.

Bei der Ernennung eines Vertreters muss eine Due-Diligence-Prüfung des Hintergrunds dieses Vertreters durchgeführt und dokumentiert werden.

Geschäftsintegrität

Unsere Lieferanten

Wir streben langfristige Beziehungen zu unseren Lieferanten an und erwarten für sie eine angemessene Rendite für die Investitionen, die sie in die Geschäftstätigkeit mit uns getätigt haben. Wir wählen sie nach objektiven Kriterien wie Qualität, Lieferung, Leistung und Preis aus und achten im Gegenzug auf eine faire Beziehung zu ihnen und eine angemessene Vergütung.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie Standards einhalten, die mit diesem Kodex vereinbar sind. Videndum hat die Pflicht sicherzustellen, dass seine Lieferkette keinen Reputationsrisiken ausgesetzt ist, einschließlich Sklaverei und Menschenhandel.

Auswahl und Due Diligence

Beim Aufbau neuer Geschäftsbeziehungen müssen Sie die bisherigen Leistungen und die aktuelle ethische Stellung der potenziellen Partner berücksichtigen. Die geschäftliche Begründung für die Beziehung sollte dokumentiert werden.

Wenn der potenzielle Partner neu bei Videndum ist oder keine etablierte Markterfahrung hat, müssen wir prüfen, ob eine formelle Due-Diligence-Prüfung durchgeführt werden soll. Dies kann Folgendes beinhalten:

- Hintergrund sowie beruflicher und finanzieller Werdegang.
- Ob der Markt, in dem der potenzielle Partner tätig ist, als risikoreich in Bezug auf Reputation und Korruption gilt.
- Geschäftsinteressen, Beteiligungen, Führungspositionen.
- Mögliche Verbindungen zu Beamten und anderen politischen Persönlichkeiten.
- Ruf des Unternehmens: Setzt der Partner fragwürdige Geschäftspraktiken wie z. B. Zahlungsverzug oder Nichtbezahlung von Lieferanten ein?

- Verwicklung in kontroverse Themen – möglicherweise einschließlich Beschäftigungs- oder Arbeitsschutzfragen.
- Aufnahme in internationale Sanktionslisten.
- Neue Lieferanten oder Kunden sollten im Voraus mittels RiskRate überprüft werden, um Reputationsrisiken zu identifizieren. Dies sollte über den Group Company Secretary erfolgen.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, wie Sie eine solche Due-Diligence-Prüfung durchführen sollen, sollten Sie dies mit Ihrem Divisional CEO oder dem Group Company Secretary besprechen.

Sicherstellung der Einhaltung des Kodex

Sie müssen sicherstellen, dass alle Vertreter, Subunternehmer oder Hochrisiko- und/oder Hauptlieferanten eine Kopie unseres Kodex haben und sich formell schriftlich verpflichten, sich daran zu halten oder einen Nachweis über ihren eigenen Standard zu erbringen, der mit unserem kompatibel ist.

Die vertragliche Vereinbarung sollte den Arbeitsumfang und die Gebühren klar definieren sowie geeignete Klauseln zu Integritätsfragen enthalten. Im Fall von Handelsvertretern sollten diese Klauseln eine Verpflichtung enthalten, Videndum regelmäßig detaillierte Berichte über die Aktivitäten zu liefern, die sie während der Vertragslaufzeit in unserem Auftrag ausführen. Sie sollten auch das Recht zur fristlosen Kündigung des Vertrags bei regelwidrigem Verhalten klar festlegen.

Genehmigung und Absegnung

Alle Vereinbarungen mit Vertretern, Subunternehmern und Lieferanten müssen von einem Vertreter der Unternehmensleitung genehmigt werden, bei dem es sich nicht um den Mitarbeiter von Videndum handelt, der für die Verwaltung der Geschäftsbeziehung verantwortlich ist.

Überwachung und Überprüfung

Nach Unterzeichnung der Vereinbarung müssen Sie unsere Beziehung zu den betroffenen Geschäftspartnern weiterhin überwachen, um sicherzustellen, dass sie jederzeit unsere Anforderungen an ethisch korrektes Geschäftsverhalten erfüllen.

Wenn Sie Fehlverhalten, an dem ein Geschäftspartner beteiligt ist, entdecken oder vermuten, müssen Sie dies Ihrem Divisional CEO oder dem Group Company Secretary melden.



In der Gemeinschaft

Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Wir nehmen unsere Verantwortung für die Umwelt ernst und arbeiten daran, die Umweltauswirkungen unserer Betriebsabläufe, Produkte und Dienstleistungen zu reduzieren. Uns ist bewusst, dass ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Unternehmen bestrebt sein muss, seine langfristigen Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren.

Unsere Schwerpunkte sind Produkte, Umweltressourcen, Transport, Abfall, Lieferkette und Zertifizierung.

Wir versuchen schädliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu verhindern oder anderweitig zu reduzieren, und jedes Unternehmen ist bestrebt, seine Umweltleistung zu verbessern, indem es Abfall in Bereichen wie Energieverbrauch, Transport, Verpackung und Verwendung natürlicher Materialien reduziert.

Unsere Umweltrichtlinie und unser Umwelt-, Sozial- und Governance-Bericht sind auf unserer Website verfügbar und definieren unsere Richtlinien und Ziele für unsere umweltschutzbezogene Nachhaltigkeit und Leistung.

Politische Spenden

Wir leisten keine Spenden an politische Parteien in Ländern oder zu Zwecken, die einen Teil von Videndum in Verruf bringen könnten. Dazu gehören Geschenke, Abonnements, Darlehen oder andere Sachleistungen an politische Parteien. Wenn Sie Zweifel haben, wenden Sie sich an den Group Company Secretary.

Öffentliche Vertretung

Wenn Sie Videndum öffentlich vertreten, sollten Sie dies mit derselben Integrität tun, die Sie bei der Arbeit an den Tag legen.

Nur benannte, autorisierte Sprecher dürfen im Namen von Videndum mit unseren Stakeholdern, einschließlich der Medien und unserer Aktionäre, über Videndum oder seine Tochterunternehmen, unsere Produkte und Dienstleistungen sowie finanzielle Leistung und Erwartungen kommunizieren.

Als Einzelperson steht es Ihnen frei, mit diesen Stakeholdern zu kommunizieren, Sie dürfen jedoch keine Kommentare abgeben oder den Anschein erwecken, dass Ihre Ansichten die von Videndum sind. Sprechen Sie im Zweifelsfall mit Ihrem Divisional CEO, dem Group Company Secretary oder dem Group Communications Director, bevor Sie sich äußern.


Wohltätige Spenden und Sponsoring

Im Rahmen unserer Corporate-Citizenship-Aktivitäten können wir Zeit und Geld an eine Vielzahl von lokalen und internationalen Wohltätigkeitsorganisationen spenden. Unsere wohltätigen Spenden und Sponsorings sind als offene und freiwillige Beiträge zum Gemeinwohl ohne Erwartung einer kommerziellen oder persönlichen Gegenleistung zu betrachten.

Wir wenden bei unseren wohltätigen Spenden dieselben Professionalitätsstandards an wie bei unseren Geschäftspartnerschaften. Wir spenden nur an Organisationen, die einem legitimen öffentlichen Zweck dienen und selbst hohe Transparenz- und Rechenschaftsstandards erfüllen.

Spenden sollten transparent sein und ordnungsgemäß dokumentiert werden, mit einer Zusammenfassung der Gründe für die Spende, Einzelheiten zu den beteiligten Parteien (einschließlich Due-Diligence-Prüfung der Wohltätigkeitsorganisation), dem Betrag und/oder einer Beschreibung der geleisteten Spende. Jede wohltätige Spende sollte im Voraus mit Ihrem Divisional CEO oder dem Group Company Secretary abgesprochen werden. Spenden dürfen keinen Interessenkonflikt mit sich bringen.

Weitere Informationen siehe videndum.com/responsibility/policies-reports



Frage: Ich wurde gebeten, im Namen von Videndum eine wohltätige Spende an eine Wohltätigkeitsorganisation zu leisten, die von einem Freund der Familie geleitet wird. Darf ich das?

Antwort: Nein. Das ist ein potenzieller Interessenkonflikt. Der Wohltätigkeitsorganisation sollte geraten werden, sich unabhängig an Videndum zu wenden und nicht informell durch Ihre Freundschaft.

Rat und Meldung von Verstößen oder Bedenken

Der Kodex kann nicht alle ethischen Situationen behandeln, die potenziell im Arbeitsumfeld auftreten können. Die Mitarbeiter müssen und sollten sich daher gegebenenfalls Rat und Unterstützung holen. Wenn Sie mit ethischen Bedenken konfrontiert sind und sich nicht sicher sind, wie Sie vorgehen sollen, können Ihnen einige einfache Fragen helfen:

- Sind diese Handlungen legal, fair und ehrlich?
- Wie würde ich mich danach fühlen?
- Wie würde dieses Problem aussehen, wenn es in den Medien berichtet würde?
- Könnte ich das vor Gericht erklären?
- Wie würde ich mich fühlen, wenn meine Familie und Freunde von meinen Handlungen wüssten?

Gesunder Menschenverstand sollte Ihnen helfen, wenn Sie mit einem ethischen Dilemma konfrontiert sind. Wenn Sie jedoch immer noch das Gefühl haben, dass Sie die richtige Vorgehensweise nicht kennen, und vermuten, dass jemand gegen den Kodex verstößt, oder wenn Sie etwas im Kodex nicht verstehen, sollten Sie zuerst um Hilfe bitten oder Bedenken in Bezug auf diesen Kodex über die normalen Kanäle direkt Ihrem direkten Vorgesetzten melden. Unter bestimmten Umständen möchten Sie Ihre Bedenken möglicherweise direkt Ihrem Divisional CEO oder dem Group Company Secretary gegenüber äußern.

Uns ist bewusst, dass dies aufgrund wahrgenommener oder tatsächlicher Interessenkonflikte oder anderer Faktoren möglicherweise nicht immer möglich ist oder Sie möglicherweise anonym bleiben möchten. Als letzten Ausweg können Sie den Whistleblowing-Service des Unternehmens nutzen.

NAVEX ist ein unabhängiger Whistleblowing-Service, über den Vorwürfe bezüglich Fehlverhalten innerhalb von Videndum gemeldet werden können. NAVEX-Mitarbeiter sind 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche erreichbar und sprechen alle bei Videndum gesprochenen Sprachen. Der Service wird von geschultem, unparteiischem Personal erbracht, das sensibel für die Meldung vertraulicher Angelegenheiten ist.

Beispiele für Fehlverhalten sind:

Diebstahl, Betrug, Bestechung und Korruption, Unehrlichkeit, unsichere Arbeitspraktiken, Mobbing, Viktimisierung, Belästigung (rassistisch, sexuell oder religiös) oder andere Verstöße gegen diesen Kodex.

Untersuchungen von Meldungen durch NAVEX sind vertraulich und die Ergebnisse werden nur der zuständigen Unternehmensführung und gegebenenfalls dem Board of Directors von Videndum gemeldet. Wenn eine Meldung jedoch zu strafrechtlichen Ermittlungen führt, kann diese Anonymität nicht garantiert werden. Das Board of Directors von Videndum versichert Ihnen, dass sämtliche Meldungen an NAVEX in gutem Glauben, die echt und nicht böswilliger Natur sind, nicht dazu führen, dass ein Mitarbeiter oder eine Drittpartei Vorwürfen oder Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt wird. Jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Hinweisgeber wird vom Unternehmen nicht toleriert.

Jeder kann Videndum einen Verstoß gegen den Kodex über NAVEX unter Verwendung der folgenden Nummern melden:

Australien	1800 490 581
China	400 120 3035
Costa Rica	800 032 0085
Frankreich	0 805 98 78 74
Deutschland	0800 1002331
Israel	1 809 349 255
Italien	800 729 255
Japan	0800 888 3028
Neuseeland	0800 753 238
Singapur	800 852 8046
Vereinigtes Königreich	0800 048 8943
Ukraine	0800 805 129
USA	833 434 0290

Alternativ kann eine Meldung über das Internet unter Videndum.ethicspoint.com erfolgen.



Videndum

Weitere
Informationen
siehe

Der Group Company Secretary kann direkt kontaktiert werden:

Jon Bolton

Tel.: +44 (0)20 8332 4611

E-Mail: jon.bolton@videndum.com

Anschrift: Bridge House, Heron Square, Richmond, TW9 1EN, Vereinigtes Königreich.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier

