



Videndum

# Código de conducta

Una guía a nuestra forma de trabajar  
Septiembre 2022

**Estimado/a compañero/a:**

Estamos publicando nuevamente nuestro Código de conducta para asegurar que todos nuestros empleados y otras partes interesadas estén conscientes de los valores que pueden esperar de Videndum, lo que se espera de ellos y para reflejar los cambios desde la última publicación del Código en febrero de 2018. El éxito a largo plazo de Videndum depende de nuestra habilidad para mantener nuestra reputación y la confianza de nuestras partes interesadas en cualquier lugar donde operamos. El Consejo directivo y yo estamos firmemente comprometidos con las normas éticas más estrictas.

Videndum es un proveedor líder mundial de productos de marca premium y soluciones de software para el creciente mercado de creación de contenidos. Para lograr lo anterior, promovemos un negocio moderno, inclusivo y sostenible cuya columna vertebral es nuestro Código de conducta.

Se espera que usted use su criterio para fomentar las buenas prácticas conforme a nuestro compromiso con las estrictas normas de integridad y que evite toda mala práctica. Cualquier persona que infrinja nuestro Código puede ser objeto de acciones disciplinarias que incluyen el cese de la relación laboral. En cualquier caso, si usted considera que los principios del Código se han puesto en riesgo, debe cuestionar dicha conducta o plantear sus inquietudes mediante los canales apropiados. Podrá encontrar los detalles para plantear cualquier inquietud en las páginas 30 y 31.

Tanto el Consejo directivo como yo le garantizamos de manera clara que cualquier empleado que plantee una inquietud de buena fe ya sea en relación con el Código o cualquier asunto de negocios no será objeto de represalia alguna.

Por favor, dedique tiempo a leer y comprender el Código y comprométase a aplicarlo en todas sus actividades y acciones en la empresa.

**Stephen Bird**

director ejecutivo del grupo  
Videndum plc

# Índice

<b>Introducción al Código de conducta de Videndum</b>	<b>4</b>	<b>Integridad empresarial</b>	<b>8</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- A quién aplica el código</li><li>- En dónde aplica el código</li><li>- Cuándo aplica el código</li><li>- Qué pasa si alguien infringe el Código</li><li>- Obtener más información o aclaraciones</li></ul>		<ul style="list-style-type: none"><li>- Sobornos</li><li>- Pagos de facilitación</li><li>- Fraude</li><li>- Regalos, entretenimiento y hospitalidad</li><li>- Competencia leal</li><li>- Libros y registros</li><li>- Impuestos (evasión fiscal de las empresas)</li><li>- Antilavado de dinero</li><li>- Confidencialidad y privacidad</li><li>- Protección de datos</li><li>- Ciberseguridad</li><li>- Propiedad intelectual</li><li>- Conflictos de interés personal</li><li>- Información interna y negociación de acciones</li><li>- Uso de la propiedad de Videndum</li><li>- Reglamentos para el horario laboral</li><li>- Comunicación electrónica</li><li>- Redes sociales</li><li>- Gastos</li><li>- Socios comerciales: diligencia debida y sanciones para clientes y proveedores</li></ul>	
<b>Sobre el Código de conducta</b>	<b>5</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Nuestro compromiso y valores</li></ul>			
<b>Nuestros empleados</b>	<b>6</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Conducta</li><li>- Diversidad</li><li>- Esclavitud moderna y tráfico de seres humanos</li><li>- Salud y seguridad</li><li>- Drogas y alcohol</li></ul>			
		<b>En la comunidad</b>	<b>28</b>
		<ul style="list-style-type: none"><li>- Sostenibilidad ambiental</li><li>- Donaciones políticas</li><li>- Representación pública</li><li>- Donaciones benéficas y patrocinios</li></ul>	
		<b>Orientación e informes sobre incumplimiento de contratos o inquietudes</b>	<b>30</b>

# Introducción al código de conducta

Las normas estrictas de comportamiento ético y cumplimiento de las leyes y reglamentos son esenciales para proteger la reputación y el éxito de Videndum a largo plazo. El Código establece las normas éticas que deben regir las actividades de Videndum, sus subsidiarias, empleados y cualquier socio comercial.

Brinda orientación para reconocer cuándo y dónde existen problemas éticos y cómo evitarlos o qué hacer en caso de que no se puedan evitar.

## ¿A quién aplica?

El Código aplica a todos nuestros empleados, contratistas y subcontratistas que laboran en todas nuestras empresas. Esperamos que nuestros clientes, proveedores, distribuidores, agentes y todas las demás partes interesadas con las que interactuamos lo acaten o que operen con normas similares.

## ¿En dónde aplica?

Videndum opera en todo el mundo y este Código aplica a nivel global en todas nuestras operaciones.

## ¿Cuándo aplica?

Aplica en todo momento. Las empresas de nueva adquisición deben adoptar el Código desde la fecha de su incorporación a Videndum.

## ¿Qué pasa si alguien no cumple con el Código?

El incumplimiento del Código es un asunto serio. Puede tener como resultado sanciones civiles o criminales contra Videndum, sus empleados y socios comerciales. También puede generar:

- Acciones disciplinarias internas para empleados, hasta e incluido el despido.
- Terminación inmediata de cualquier acuerdo con un socio comercial.

## Obtener información adicional o aclaraciones

Las preguntas sobre el Código que no se puedan resolver de manera local deberán dirigirse al secretario de empresas del grupo (Jon Bolton) o al consejero general del grupo (Fred Fellmeth) o bien al gerente del grupo sobre aseguramiento de riesgos (Chris Jorio). Su información de contacto es:

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

Para cuestiones relacionadas con declaraciones públicas, póngase en contacto con:

- Jennifer Shaw  
Teléfono: +44 208 332 4606  
Email: Jennifer.Shaw@videndum.com

Para cuestiones relacionadas con impuestos, póngase en contacto con:

- David Etherington  
Teléfono: +44 208 332 4622  
Email: David.Etherington@videndum.com

# Sobre le Código de conducta

## **Nuestro compromiso y valores**

Nuestro propósito es brindar productos y soluciones vitales que apoyen la captura y el intercambio de contenido excepcional.

Nuestros valores fundamentales son:

## **Desempeño excepcional del producto**

## **Enfoque en el cliente**

## **Liderazgo en un mercado de cambios acelerados**

## **Capacidad global**

## **Transparencia, integridad, respeto**

Nuestros valores están detrás de todas nuestras decisiones de negocios y están sustentados en nuestro Código, que establece cómo debemos conducirnos en nuestras operaciones empresariales.

Existen responsabilidades adicionales para los empleados que dirigen o supervisan a otros para asegurar:

- La entrega, comprensión y adherencia al Código en todos los niveles, incluidos los empleados a su cargo, contratistas, clientes, proveedores y otras partes interesadas.
- Que su comportamiento sea un modelo de las conductas correctas, según se esboza en el Código.
- La orientación que se brinda sea adecuada y las preguntas planteadas por los empleados que dirigen o supervisan se respondan de manera correcta.

# Nuestros empleados

Estamos comprometidos con el trato justo a nuestros empleados. Puede esperar un pago competitivo por su trabajo y recompensas especiales por un trabajo o desempeño extraordinario. Invertiremos en su crecimiento personal con capacitación adecuada y nuestro objetivo será ofrecerle empleo estable en las comunidades en las que operamos.

Aceptamos que es importante tener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y algunos negocios ofrecen fórmulas de trabajo flexible para que los empleados equilibren su trabajo y sus otras prioridades. Especialmente desde COVID-19, se han implementado más fórmulas de trabajo flexible.

De conformidad con nuestro compromiso con la Declaración Universal de Derechos Humanos, apoyamos y respetamos los derechos laborales reconocidos internacionalmente, que incluyen la libertad de asociación, la no discriminación, la abolición del trabajo forzado e infantil, y la legislación contra la esclavitud. Estamos en contra del trabajo forzado e infantil y esperamos el mismo compromiso por parte de nuestros accionistas.

Cumplimos con el fondo y la forma de leyes y reglamentos, tanto locales como internacionales. Si usted no está seguro/a de la legalidad de una acción, le alentamos a que busque la orientación del consejero general del grupo (Fred Fellmeth) o del secretario de empresas del grupo (Jon Bolton). Aceptamos las inquietudes de seguridad de los países en que operamos y respetamos todas las restricciones comerciales y de exportación.

## Conducta

Su conducta en el trabajo debe ser respetuosa. No deberá participar en conductas que otras personas puedan percibir como ofensivas, inadmisibles, acosadoras o irrespetuosas. El hostigamiento, las conductas abusivas, el acoso sexual, la discriminación por raza, género, origen étnico, género, orientación sexual, discapacidad, estado civil, embarazo, religión o cualquier otra característica protegida por la ley constituyen conductas inaceptables y darán lugar a medidas disciplinarias.

Usted deberá comportarse de manera adecuada, profesional y cortés, y deberá evitar conductas antisociales e inadecuadas.

Introducir cualquier arma ofensiva al centro de trabajo no es una conducta aceptable.



**Pregunta:** Un compañero insiste en utilizar lenguaje ofensivo en las reuniones de equipo. ¿Es esto aceptable?

**Respuesta:** No, no es aceptable seguir usando lenguaje ofensivo en el centro de trabajo. Pida a su compañero que desista y si continúa haciendo caso omiso de esta solicitud, deberá plantear el asunto con su gerente de línea o contacto de RR. HH.

## Diversidad

Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades en todas nuestras prácticas de empleo, procedimientos y políticas. Cuando contratamos a alguien, elegimos al mejor candidato para el puesto, independientemente de su edad, raza, origen étnico, discapacidad, religión, género, reasignación de sexo, preferencia sexual, estado civil o si es o no miembro de algún sindicato. Aplicamos las mismas normas al seleccionar socios comerciales.

Operamos en todo el mundo y reconocemos las diferencias culturales que pueden existir en los países en los que operamos. Reconocemos que una fuerza laboral verdaderamente diversa es reflejo de nuestros mercados y nos ayuda a lograr el éxito en dichos mercados. No toleraremos ninguna forma de discriminación.

### **Esclavitud moderna y tráfico de seres humanos**

Estamos comprometidos con garantizar que no exista esclavitud ni tráfico de seres humanos en nuestras operaciones empresariales ni en nuestras cadenas de suministro. Investigamos oportunamente y a profundidad cualquier denuncia de esclavitud o tráfico de seres humanos en nuestra organización o en nuestra cadena de suministro, y cesaremos nuestra relación con cualquier parte en la que se verifiquen dichas denuncias. Nuestra política sobre Esclavitud moderna y tráfico de seres humanos está a su disposición en nuestro sitio web en [videndum.com/responsibility/policies-reports/](http://videndum.com/responsibility/policies-reports/).

### **Salud y seguridad**

Estamos comprometidos con garantizar la seguridad, salud y bienestar de todos nuestros empleados y contratistas, así como terceros que puedan resultar afectados por nuestras actividades. Cumplimos con toda la legislación y códigos de prácticas relevantes relativos a la salud y seguridad en el trabajo. Cada empleado de Videndum tiene el deber de cuidar su propia salud y bienestar y la de quienes le rodean. Si algo es peligroso, deberá actuar y no dejarlo pasar.

Es el deber de todas nuestras empresas proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para nuestros empleados, contratistas y terceros que nos visitan en nuestros centros. Se deben adoptar las precauciones correctas para reducir los riesgos de peligros en el centro de trabajo y proporcionar un entorno laboral seguro. Esto incluye la capacitación adecuada de los empleados, la provisión de equipo de seguridad y la captura, indagación y comunicación oportunas de todos los accidentes y cuasi accidentes para la mejora continua de nuestro desempeño en salud y seguridad.

Encontrará nuestra Política de salud y seguridad en nuestro sitio web en [videndum.com/responsibility/policies-reports/](http://videndum.com/responsibility/policies-reports/). Define nuestras directrices para ayudar a evitar accidentes y enfermedades laborales, y brinda orientación sobre el control adecuado de los riesgos de salud y seguridad derivados de actividades ocupacionales.

### **Drogas y alcohol**

Nunca debemos:

- Trabajar bajo los efectos del alcohol y/o las drogas.
- Comprar o vender drogas en el trabajo.
- Comprar o vender alcohol en el trabajo.

El consumo de alcohol en las instalaciones de Videndum solo se permite con autorización del director del centro y en circunstancias limitadas, al final de la jornada laboral, con motivo de celebraciones, como un día festivo o una jubilación. Los empleados se deberán conducir adecuadamente en todo momento.

Cualquier empleado que haga caso omiso de lo anterior será objeto de medidas disciplinarias.

# Integridad empresarial

## Soborno

No toleramos sobornos ni corrupción de ninguna clase, ya sea realizar sobornos, recibir sobornos, pagos indebidos o comisiones ilegales. Lo anterior incluye la prohibición de «pagos de facilitación» o pequeños sobornos para agilizar acciones gubernamentales rutinarias y aplica tanto a nuestra relación con funcionarios gubernamentales como a las operaciones con clientes y proveedores de empresas del sector privado.

Cumplimos con las leyes anticorrupción de los países en que operamos. Existen sanciones severas por la violación de leyes anticorrupción tanto en el caso de individuos como de empresas.

Algunos ejemplos de sobornos incluyen: efectivo; dar o recibir hospitalidad y obsequios excesivos; algún otro favor, como el ofrecimiento de empleo a algún familiar de la persona sobornada; realizar pagos de facilitación; hacer donaciones benéficas inapropiadas; realizar contribuciones políticas o brindar apoyo político; y hacer pagos a intermediarios fuera de proporción con el servicio prestado.

## Definiciones de utilidad

- Las comisiones ilegales se presentan cuando los proveedores o suministradores de servicios pagan parte de sus honorarios a los individuos que les adjudican algún contrato. No ofrecemos ni aceptamos comisiones ilegales bajo circunstancia alguna.
- El soborno indirecto se presenta cuando alguien paga un soborno mediante un tercero. Por ejemplo, una empresa emplea un agente comercial para que le ayude a ganar un contrato y el agente pasa parte de su comisión como soborno. No toleramos este tipo de práctica.

## Preguntas clave

Siempre debe analizar los motivos detrás de cualquier acción y, en caso de duda sobre su legalidad o propósito, plantéese estas dos preguntas:

- ¿Me sentiría a gusto si tuviera que justificar mi posición si estos detalles aparecieran en un periódico nacional?
- ¿Me sentiría a gusto si descubriera que mi principal competidor de negocios lo estaba haciendo?

Si la respuesta a cualquiera de estas dos preguntas es no, es evidente que existen inquietudes y que debe buscar orientación relevante del secretario del grupo empresarial o del director general departamental.



**Pregunta:** ¿Es aceptable dar un obsequio costoso como parte de una licitación para un contrato?

**Respuesta:** No. Esto es un soborno y es un claro intento de asegurar el contrato mediante un obsequio de alto valor.

**Pregunta:** ¿Es aceptable que los agentes de Videndum paguen sobornos o comisiones ilegales porque no son empleados de Videndum?

**Respuesta:** No. Los agentes tienen conexión con Videndum y tienen las mismas obligaciones conforme a las leyes antisoborno.



# Integridad empresarial

## Pagos de facilitación

Los pagos de facilitación son sobornos pequeños que se hacen para agilizar transacciones de rutina a las que la persona que paga tiene derecho de antemano; Por ejemplo, los pagos de facilitación pueden ser pagos a funcionarios de la aduana para agilizar la liberación de bienes importados o pagos a funcionarios para obtener una visa de viaje de manera rápida.

No debe realizar pagos de facilitación a menos que su seguridad personal esté en riesgo. En todos los casos, informe sobre la solicitud de un pago de facilitación al director general departamental o al secretario del grupo empresarial.

Es posible que usted logre disminuir el riesgo de solicitudes mediante una planeación cuidadosa y una buena comunicación:

- Asegúrese de que se conozca ampliamente nuestra política de cero tolerancia sobre pagos de facilitación.
- Siempre trate a los funcionarios con cortesía.
- Planifique con antelación. Si los funcionarios saben que usted tiene prisa, es posible que intenten sacar provecho de la situación y solicitar sobornos a cambio de una acción rápida.

Si tiene dudas, busque orientación con el director general departamental o el secretario del grupo empresarial.

**Pregunta:** ¿Puedo pagar un pequeño «honorario» para lograr que los documentos de licencias de exportación se tramiten más rápidamente?

**Respuesta:** Este tipo de pago es un pago de facilitación y no se debe realizar.

## Fraude

Nuestra meta es erradicar el fraude en todo Videndum e implementar una serie de controles internos para evitarlo y detectarlo. Si tiene sospechas de algún fraude, es su responsabilidad informar de inmediato a su supervisor directo, el director general departamental o el secretario del grupo empresarial. Si desea permanecer en el anonimato, o en caso de conflictos de interés percibidos o reales, también puede denunciarlo mediante nuestro servicio de denuncias NAVEX (consulte las páginas 30-31). Videndum responde a todos los incidentes de fraude, tratando de recuperar pérdidas y tomar medidas contra los responsables. Esto puede dar lugar a acciones penales o medidas disciplinarias que incluyen el despido.

Son ejemplos de fraude las solicitudes de reembolso de gastos ficticios, la malversación de la propiedad de Videndum, el hurto y el encubrimiento de un conflicto de interés para beneficio personal.

## Obsequios, entretenimiento y hospitalidad

Un nivel razonable de obsequios, entretenimiento y hospitalidad es aceptable a la hora de construir buenas relaciones con clientes y proveedores cuando su propósito es claramente comercial. Razonable puede ser una comida o cena de negocios, o un obsequio de temporada de poco valor. Nunca se deben solicitar obsequios ni hospitalidad.

Nunca deberá solicitar un obsequio ni hospitalidad de manera directa. Se pueden hacer o aceptar obsequios, hospitalidad u otros gastos promocionales razonables siempre y cuando:

- Tengan un claro propósito comercial.
- Sean acordes a la antigüedad en el cargo de quien los recibe y estén en línea con las costumbres comerciales locales.
- No tengan la intención de influir en las acciones del receptor hacia el otorgante.

- No contravengan leyes locales o el Código de conducta del receptor mismo.
- Sean visibles: debidamente autorizados, registrados y justificados.

Prohibimos el intercambio de obsequios u otras ventajas que pudieran afectar la imparcialidad, influir en una decisión de negocios o dar pie a un indebido desempeño del deber oficial de cualquiera de las partes. El obsequio no es aceptable si da la impresión de colocar a cualquiera de las partes bajo una obligación.

No podrá ofrecer ni aceptar obsequios, propinas o entretenimiento cuyo valor exceda las £100 (o el equivalente en moneda local) sin autorización previa por escrito de su supervisor directo.

También se debe tomar en cuenta la frecuencia con la que se dan obsequios. Incluso un obsequio de bajo valor, pero que se da o se recibe con frecuencia, se puede percibir como influencia indebida y no es aceptable.

Recuerde que incluso la apariencia de improcedencia puede ser altamente perjudicial. Use su criterio y busque orientación cuando sea necesario.

### **Aceptable (en la mayoría de las circunstancias)**

- Pequeños obsequios promocionales, por ejemplo, artículos con el logotipo corporativo.
- Pequeños obsequios de temporada, como una botella de vino económica en Navidad u otras temporadas festivas.
- Una comida ocasional en un restaurante.
- Una invitación a un evento corporativo de hospitalidad como un día de golf o un evento deportivo de un día.

### **Nunca aceptable**

- Cualquier cosa ilegal.
- Efectivo o equivalentes de efectivo, como vales, cheques de viajero o acciones.
- Cualquier cosa que se ofrezca a alguien que está a punto de tomar una decisión de negocios referente a Videndum, por ejemplo, la adjudicación de un contrato.
- Cualquier cosa que pueda resultar vergonzosa o lastime la reputación de Videndum o de usted mismo/a.
- Cualquier cosa indecente o con orientación sexual que pueda dañar nuestra reputación.
- Cualquier cosa que contravenga las reglas del receptor mismo. Tenga en cuenta que en muchos países, los funcionarios gubernamentales mismos están sujetos a reglamentos especialmente estrictos.

# Integridad empresarial

Su supervisor directo (y el director general departamental) deberán dar su autorización para artículos de alto valor antes de que los ofrezca o acepte. Algunos ejemplos incluyen:

- Gastos de viajes de larga distancia.
- La inclusión de socios en eventos corporativos de hospitalidad.
- Invitaciones a eventos culturales o deportivos especialmente costosos como boletos a finales de la Copa Mundial o eventos de Juegos Olímpicos.
- Obsequios en ocasiones especiales personales, como bodas.

## Preguntas clave

Al considerar ofrecer o aceptar un obsequio durante su empleo en Videndum, plantéese las siguientes preguntas:

- ¿Dará la impresión de que es un intento de influir en la decisión de negocios del receptor?
- ¿Está prohibido por el Código de conducta de Videndum o la legislación local?
- ¿El valor o naturaleza del obsequio significa que me voy a sentir incómodo si lo acepto?
- ¿Su valor o naturaleza significa que necesito autorización antes de ofrecerlo (o aceptarlo)?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es afirmativa, busque orientación del secretario del grupo empresarial o su director general departamental.

## Consideraciones especiales para los funcionarios gubernamentales

Se debe tener especial cuidado al tratar con funcionarios gubernamentales, tanto porque sus propios reglamentos a menudo son particularmente estrictos, como porque sobornar o corromper a un funcionario gubernamental es un delito penal. Usted no puede ofrecer obsequios ni entretenimiento a funcionarios gubernamentales o sus familias, ya sea de manera directa o por medio de un agente, si no cuenta con la autorización previa de su director general departamental o el secretario del grupo empresarial. La empresa contratante debe documentar todos los obsequios entregados a empleados con detalles claros sobre quién lo entrega, quién lo recibe, fecha, resumen del regalo, valor indicativo y qué proceso de autorización se gestionó. En caso de duda, el asunto se deberá remitir al secretario del grupo empresarial.

**Pregunta:** ¿Puedo invitar a un cliente a una comida de negocios?

**Respuesta:** Sí. Esta es una hospitalidad razonable siempre y cuando no sea excesiva y no suceda con regularidad. Razonable es un término subjetivo y cada caso se debe evaluar de manera individual; como regla general no se considera razonable cuando el valor de la comida excede £100 (o su equivalente) por invitado.

**Pregunta:** ¿Es aceptable pedir a un proveedor un obsequio de boletos para un evento deportivo?

**Respuesta:** No, esto lo coloca a usted en una posición comprometedor.

**Pregunta:** ¿Qué debo hacer si me invitan a un evento corporativo de hospitalidad con un alto valor (£5000) que implica viaje, alojamiento nocturno e incluye a mi pareja?

**Respuesta:** Es posible que dicho evento tenga un claro propósito comercial. Comente los detalles con su supervisor directo y director general departamental antes de aceptar la invitación, y acéptela solo si lo autorizan.

### **Competencia leal**

Competimos de manera leal y honesta y nos apegamos a todas las leyes aplicables sobre antimonopolio y competencia. Nunca debemos:

- Intercambiar de manera comercial información delicada (que incluye precios, detalles sobre producción, volúmenes de ventas, cuotas de mercado, estrategias, estructura de la organización ni costos).
- Intentar obtener información sobre la competencia mediante medios clandestinos.
- Participar en prácticas comerciales restrictivas o colusorias ni abusar de nuestra posición en el mercado.
- Participar en competencias desleales, como comentarios falsos o engañosos ni declaraciones sobre *Videndum*, nuestra competencia o productos.

Si no está seguro/a o tiene dudas sobre la ley de la competencia, deberá comentarlas con el consejero general del grupo o secretario del grupo empresarial.

**Pregunta:** Un competidor en una exposición comercial sugiere una reunión para hablar sobre mercados y precios. ¿Debo asistir?

**Respuesta:** No. Estas pláticas pueden constituir una violación de la ley antimonopolio o de la competencia, y se vinculan con importantes sanciones.

**Pregunta:** ¿Puedo hablar con un competidor sobre el proceso de oferta para un contrato?

**Respuesta:** No. Sería una conducta anticompetitiva.

### **Libros y registros**

Mantenemos libros y registros precisos que reflejan todas nuestras transacciones comerciales a medida que suceden y las conservamos por el tiempo que marca la ley. Nunca destruimos ni enmendamos los registros para intentar evitar investigaciones o divulgación.

# Integridad empresarial

## **Impuestos: evasión fiscal de las empresas**

La evasión fiscal es la falta ilegal del pago de impuestos, a menudo como resultado de una falsa declaración o la falta de una declaración a las autoridades fiscales relevantes sobre los impuestos devengados.

La evasión fiscal es una conducta delictiva y puede tener sanciones severas tanto para el individuo responsable como para Videndum.

Los delitos comunes de evasión fiscal incluyen:

- Evasión del impuesto sobre la renta; por ejemplo, hacer pagos «en efectivo».
- Evasión del IVA; por ejemplo, solicitar pagos sin emitir una factura adecuada.
- Proporcionar documentos o información falsos a las autoridades fiscales.
- Evasión de impuestos especiales sobre productos de importación: por ejemplo, no declarar bienes que llegan al Reino Unido desde el extranjero.

Siempre deberá apegarse a la política de Videndum sobre acuerdos con clientes y proveedores y el tema de las facturas y procesamiento de pagos. Si en cualquier momento duda si es correcto algo que le han pedido que haga en relación con los impuestos (un compañero o un tercero), pida orientación al director financiero departamental o el responsable de impuestos del grupo.

## **Antilavado de dinero**

El lavado de dinero es un delito penal. Se puede definir como el proceso ilegal de aparentar que grandes cantidades de dinero (generadas por una actividad criminal, como tráfico de drogas o financiación del terrorismo) proceden de una fuente legítima.

Para proteger la reputación de Videndum y evitar responsabilidad penal, es importante no asociarse (aunque sea de manera inocente) con las actividades delictivas de terceros.

Particularmente, Videndum y sus empleados deben asegurarse de que Videndum no reciba ingresos de actividades delictivas ya que esto puede constituir un delito penal de lavado de dinero.

Manténgase alerta a las señales de lavado de dinero relacionadas con los pagos de clientes a Videndum:

- Provenientes de múltiples cuentas bancarias.
- Provenientes de cuentas bancarias extranjeras cuando el cliente no es extranjero.
- Realizados en efectivo cuando por lo general se hacen por cheque o de manera electrónica.
- Recibidos de terceros.
- Hechos por adelantado cuando no forma parte de las condiciones comerciales normales.

Los empleados implicados en relacionarse o contratar a terceros, como clientes y sus distribuidores, deben:

- Asegurarse de que los terceros en cuestión estén sujetos a filtros para evaluar su identidad y legitimidad antes de la firma de los contratos o de proceder a transacciones (consulte la sección sobre socios comerciales y diligencia debida de terceros).
- Analizar con cuidado, en consulta con el consejero general del grupo de ser necesario, los resultados de los filtros antes de decidir si se realizarán negocios con el tercero.

**Los empleados NO deben:**

- Dar sencillamente por sentado que ya se realizaron los filtros relevantes de terceros.

**Confidencialidad y privacidad**

La información confidencial es información a la que usted tiene acceso por ser empleado de Videndum, pero que generalmente no es accesible al público y que es lo suficientemente delicada su pérdida o divulgación no autorizada, o el acceso a la misma puede redundar en daños legales, comerciales, reglamentarios o a la reputación de Videndum.

Ejemplos de información confidencial incluyen (pero no se limitan a): secretos comerciales; planes de negocios, de mercadotecnia y de servicios; percepciones de consumidores; ideas de ingeniería y manufactura; listas de consumidores; detalles de empleados; cuentas bancarias, códigos fiscales y datos financieros u otros datos no publicados.

La información confidencial y corporativa, que incluye datos personales de empleados, clientes, proveedores y accionistas, solo se debe usar para su debido propósito comercial y en estricto desempeño de su trabajo, con apego a las leyes de confidencialidad y protección de datos. La información confidencial se debe mantener de forma segura, conservar solamente por el tiempo necesario y bajo ninguna circunstancia se debe usar para fines distintos a su debido propósito. El control de los datos personales es un tema serio, con sanciones significativas para empresas que no logren llevar un control seguro de los datos confidenciales.

Videndum respeta la privacidad de sus empleados y tiene interés únicamente en las actividades de los empleados fuera del trabajo si estas llegaran a afectar la reputación o intereses comerciales legítimos de Videndum. Solo usamos la información personal de empleados y otros terceros cuando se requiere para operar de manera eficaz o para cumplir con la ley.

Si usted se llegara a enterar de la fuga de información confidencial o datos personales o de su uso indebido, deberá informarlo de inmediato al secretario del grupo empresarial, consejero general del grupo o al gerente del grupo sobre aseguramiento de riesgos.



# Integridad empresarial

## Protección de datos

Videndum y sus empleados solo recopilan y retienen información personal para fines empresariales legítimos. Los datos personales son cualquier información relacionada con un individuo identificable, que se puede usar para identificar a la persona de manera directa o indirecta. Se debe respetar la privacidad de los datos personales relacionados con los empleados, clientes y proveedores. Los datos personales se deben conservar de manera segura, tanto impresos como en formato electrónico. Ejemplos de datos personales incluyen: nombres, direcciones, fechas de nacimiento, números de seguridad nacional o de seguridad social, información de pasaportes, información bancaria, etc. El incumplimiento de las leyes locales de protección de datos conlleva importantes sanciones. Videndum ha adoptado un Acuerdo de procesamiento de datos del grupo que establece los términos para que procesemos datos de empleados, contratistas, clientes, proveedores y otros terceros.

**Pregunta:** Tengo un expediente que contiene información personal de empleados, como sus nombres, direcciones, información de nacimiento, números de referencia fiscal, información de pagos, información de cuentas bancarias, números de pasaportes e información de los miembros de las familias. ¿Cómo se debe registrar?

**Respuesta:** Se trata de información de datos personales y es altamente delicada. El registro debe marcarse expresamente como confidencial, debe estar protegido por una contraseña y se debe conservar de manera segura si está en formato físico. Los datos solo se deben usar para su propósito comercial adecuado y no se deben compartir con terceros, a menos que exista clara autorización para que se compartan y con un propósito comercial legítimo. Los datos se deberán destruir cuando ya no se necesitan.





## Ciberseguridad

Videndum confía en su tecnología de la información para operar su empresa de manera exitosa. La seguridad en torno a la TI y el creciente riesgo en torno a la ciberseguridad es responsabilidad de todos los empleados de Videndum. Los criminales y piratas informáticos buscan oportunidades para sacar provecho de sistemas y prácticas débiles de TI. Cada empleado juega un papel para ayudar a desalentar dichos ataques. Usted debe apegarse a la política de TI del grupo y seguir las buenas prácticas para proteger la TI de Videndum. Estos pasos incluyen:

- No dejar computadoras encendidas y sin supervisión.
- No compartir contraseñas y siempre seguir los protocolos de contraseñas seguras.
- No responder correos electrónicos sospechosos ni abrir adjuntos contenidos en dichos correos.
- Informar a los equipos de TI sobre cualquier correo electrónico o solicitud de TI sospechosos.
- Estar atentos a los intentos de phishing, es decir, de captación ilegítima de datos confidenciales.

## Propiedad intelectual

Nuestra propiedad intelectual es un activo corporativo importante que respalda el valor de Videndum. Muchas de nuestras marcas se reconocen instantáneamente y todas representan la alta calidad de los productos y servicios que elaboramos, distribuimos y brindamos a nivel global.

Mediante el uso de marcas comerciales, patentes y derechos de autor, tenemos el propósito de proteger nuestras ideas, diferenciar nuestros productos de los de nuestra competencia y añadir valor a los bienes y servicios subyacentes. Identifican nuestros productos y servicios como diferentes, establecen una expectativa de alta calidad y nos permiten la exclusividad legal en los países en los que están registrados.

Respetamos las patentes, derechos de autor, marcas comerciales e información de dominio privado de terceros. No hacemos uso ilegal de la propiedad intelectual de terceros.



**Pregunta:** Estoy lanzando un nuevo producto de Videndum y tengo la intención de comercializarlo con el uso de los derechos de autor de un tercero. ¿Necesito su autorización?

**Respuesta:** Sí. Respetamos la propiedad intelectual de todos los terceros, al igual que esperamos que otros respeten nuestra propia propiedad intelectual. No solicitar su consentimiento probablemente dé como resultado que se interponga una acción contra Videndum por contravenir dicha propiedad intelectual.

Para más información, consulte [videndum.com/responsibility/policies-reports](https://videndum.com/responsibility/policies-reports)

# Integridad empresarial

## Conflictos de interés personal

Se puede definir un conflicto de interés cuando los intereses personales de un empleado compiten con los intereses de Videndum.

Se deben evitar los conflictos personales de interés. El interés personal puede incluir intereses de su familia, que incluyen su cónyuge, hijos, padres o hermanos, o empresas en las que usted tiene una participación de control.

No participamos en actividades que compiten con los negocios de Videndum, ya sea directa o indirectamente, ni utilizamos conocimientos adquiridos durante nuestro trabajo en Videndum para ayudar a terceros a competir con nosotros. De manera similar, no realizamos negocios en nombre de Videndum con una compañía de la cual nosotros o un miembro de nuestra familia u otra persona relacionada pueda obtener un beneficio. No tenemos intereses personales (a título personal o familiar) en empresas que compiten o realizan negocios con Videndum a menos que lo hayamos acordado por anticipado con la alta dirección, aunque por supuesto podemos tener acciones propias en empresas que cotizan en bolsa.

En ocasiones, se presentan conflictos de interés y en esos casos usted deberá hablar abiertamente sobre el conflicto de interés que surgió, o pudiera surgir, con su director general departamental o el secretario del grupo empresarial. No revelar un conflicto de interés es un asunto serio y se debe evitar.

**Pregunta:** Estoy a punto de adjudicar un contrato para servicios de limpieza en las oficinas de Videndum a una empresa propiedad de mi cuñado. ¿Necesito aprobación?

**Respuesta:** Sí. Su cuñado está relacionado con usted y esto constituye un posible conflicto de interés. Antes de adjudicar el contrato, como mínimo debe solicitar la aprobación del contrato de su supervisor directo y proporcionarle la información completa. Solo lo debe adjudicar si su supervisor directo queda satisfecho con el hecho de que la adjudicación del contrato constituye el mejor interés para Videndum.

**Pregunta:** Cuando me incorporé a Videndum, yo tenía un interés comercial en otra empresa que opera en el mercado fotográfico o de la radiodifusión. ¿Esto constituye un conflicto que debo declarar y qué debo hacer?

**Respuesta:** Sí. Constituye un conflicto de interés que usted deberá declarar a Videndum de inmediato y deberá hablar al respecto con su director general departamental o el secretario del grupo empresarial. Una vez revelado el interés, se pueden implementar pasos adecuados para gestionarlo.

**Pregunta:** Mi pareja también trabaja en Videndum. ¿Debo hacer algo?

**Respuesta:** Sí. Si bien no hay nada que impida que su pareja trabaje en Videndum, sí hay mayor riesgo de conflictos de interés. Por tanto, usted deberá declarar esta situación de manera clara a su supervisor directo para asegurar que se tomen los pasos adecuados para garantizar la debida gestión de los riesgos inherentes.

### **Información interna y negociación de acciones**

Videndum es una sociedad que cotiza en la Bolsa de valores de Londres, y tanto Videndum como nuestros empleados deberán cumplir con las leyes de valores relevantes.

Como empleado, usted no debe usar información interna para el comercio de acciones de Videndum. De manera similar, si, a través de su función, usted se entera de información interna sobre otra empresa (potencialmente una adquisición o fusión), usted no debe utilizar esa información para comercializar acciones de dicha empresa.

La información interna es información confidencial dentro de Videndum, es de naturaleza precisa, no está disponible en general y puede tener un efecto significativo en la cotización de nuestras acciones si se difunde al público. La información interna puede incluir información de nuestros resultados financieros, actualizaciones comerciales, adquisiciones o ventas de empresas, o avances comerciales significativos.

Usar la información interna para negociar con nuestras acciones o alentar a que otros lo hagan es un abuso de mercado y un delito penal.

La información interna y el riesgo de operaciones con información privilegiada aplica a usted como empleado y a quienes están relacionados con usted, ya sea su cónyuge, hijos, familiares que viven en la misma casa, o un negocio en el que usted tiene participación mayoritaria.

Los directores y empleados de alto nivel que han sido formalmente notificados por el secretario de empresas del grupo están sujetos a nuestras Reglas de negociación de acciones, que impone restricciones adicionales a estos individuos en términos de la negociación de nuestras acciones.

Si usted no está seguro/a de si está en posesión de información interna y si esto le afecta en términos de la negociación de las acciones de Videndum u otros valores cotizados, deberá ponerse en contacto con el secretario de empresas del grupo antes de la negociación.

**Pregunta:** Me enteré de que Videndum está a punto de adquirir otra empresa cotizada en la Bolsa de valores de Londres. ¿Pueden mis padres comprar acciones en esa compañía que cotiza en Londres?

**Respuesta:** No. Sus padres están claramente relacionados con usted y la información en la que están basando su decisión de inversión es información interna, lo que constituye abuso de mercado.

**Pregunta:** ¿Le puedo contar a un amigo/a sobre el desempeño financiero de Videndum antes de la publicación de los resultados de todo el año?

**Respuesta:** No. Esta es información interna y sería una violación a su deber hacia Videndum, además de constituir abuso de mercado.

# Integridad empresarial

## Uso de la propiedad de Videndum

Usted debe tratar la propiedad de Videndum como si fuera suya, pero recuerde que no lo es. No la debe utilizar para fines personales a menos que cuente con autorización previa y la debe conservar de manera segura y en buenas condiciones de trabajo. Los dispositivos facilitados por Videndum, los servicios de correo y de Internet se deben usar para su debido propósito comercial y no para beneficio personal. Al salir de Videndum, un empleado debe regresar a Videndum toda la propiedad de Videndum, que incluye computadoras portátiles, teléfonos móviles, tarjetas de crédito, expedientes y registros de trabajo.



**Pregunta:** ¿Puedo usar la camioneta de reparto de la empresa los fines de semana para uso personal para transportar a la universidad las pertenencias de mis hijos?

**Respuesta:** No; este es un asunto personal y la propiedad de Videndum no se debe usar para tal fin. Si el vehículo se ve implicado en un accidente, la empresa es responsable por el uso del vehículo.

## Reglas para el horario laboral

Durante el horario laboral, los empleados solo deben realizar labores relacionadas con el trabajo. No deben planificar su tiempo social o, por ejemplo, durante sus horas de trabajo, un empleado no debe trabajar en un negocio adicional de su propiedad. Cualquier cosa que no esté relacionada con el trabajo se debe realizar en su propio horario, fuera del trabajo.

## Comunicación electrónica

Tanto usted como Videndum son legalmente responsables por cualquier comunicación electrónica, que incluye correos electrónicos escritos y cualquier uso indebido de Internet. La comunicación electrónica es jurídicamente vinculante.

La siguiente lista es indicativa (y no exhaustiva) de comportamientos que pueden tener como resultado procedimientos disciplinarios. Podemos informar a las autoridades competentes, por ejemplo, en caso de que se suscite un delito penal o una violación a la legislación sobre la protección de datos, o si creemos que existe la posibilidad de que se cometa una infracción.

No se deben usar medios electrónicos para ver, transmitir o almacenar comunicación o información a sabiendas de que:

- Es de naturaleza discriminatoria u acosadora.
- Es despectiva para cualquier individuo o grupo o que, de alguna otra manera, pueda afectar la reputación de Videndum o sus empleados.
- Es obscena o de clasificación X o que implica un riesgo para Videndum que se pueda percibir como tal y, de manera particular, no se debe recibir, almacenar o distribuir material pornográfico ya sea de manera interna o externa.
- Es de naturaleza difamatoria o amenazadora.
- Es una «cadena», correos basura o spam.
- A sabiendas o imprudentemente, un empleado obtiene o revela información a otra persona que contiene datos personales sin el consentimiento de su socio comercial local de RR. HH.



# Integridad empresarial

## Redes sociales

Como empleados, cuando hablamos sobre nuestro trabajo o si se nos identifica como representantes de Videndum, es fácil que un lector de una página de Facebook, un tuit de Twitter, su perfil en LinkedIn o un correo electrónico identifique lo que se dice como la opinión de Videndum.

Creemos que es responsable y apropiado que los empleados se apeguen a lo siguiente:

- Cada empleado es responsable de conocer y apegarse al Código de conducta de Videndum.
- Cada empleado debe comprender que es responsable de manera personal de lo que publica en línea; ya sea en Twitter, Facebook, LinkedIn o cualquier otro foro en línea.
- Lo que usted sube a la red será público durante mucho tiempo; deberá proteger su privacidad y la privacidad e intereses de Videndum y sus compañeros.
- Usted se debe identificar (su nombre y, cuando sea adecuado, su papel en Videndum) cuando discute asuntos relacionados con la empresa. Escriba en primera persona. («Yo» y no «Nosotros») y debe aclarar que habla por sí mismo y no en nombre de Videndum. Deberá aclarar en todo momento que usted expresa su opinión personal.
- Si usted sube contenido en cualquier sitio web y dicho contenido está relacionado con el trabajo que usted o cualquier persona asociada a Videndum realiza, se requiere que use una exención de responsabilidad, como: «Las publicaciones en este sitio son mías y no necesariamente representan la postura, estrategias u opiniones de Videndum o cualquiera de sus empresas subsidiarias».
- Las leyes de derechos de autor, marcas comerciales, uso leal y divulgación financiera aplican en su caso tanto como en el de Videndum.
- No incluya información confidencial u otra información de dominio privado de persona alguna en publicación alguna. Si tiene dudas, pregunte a su supervisor directo o socio comercial de RR. HH.
- No cite o haga referencia a sus clientes, socios o proveedores sin su previa autorización específica por escrito. Cuando haga una referencia, de ser posible incluya un enlace a la fuente.
- Al usar las redes sociales y representarse a usted mismo como relacionado con Videndum, debe asegurarse de presentarse de manera profesional y de no dañar la reputación de Videndum de forma alguna. Tenga en cuenta que siempre se requiere que se conduzca conforme al Código de conducta de Videndum y en todas las situaciones en que su conducta pueda repercutir en Videndum.

**Al publicar, tuitear o comentar sobre cualquier actividad relacionada con su trabajo, tenga en mente lo siguiente:**

**Aceptable**

- Declaraciones sobre hechos relacionados con nuestros productos o su uso.
- Declaraciones de opinión sobre nuestros productos que especifiquen claramente quién es el autor.

**No aceptable**

- Declaraciones que mencionan cualquier información delicada sobre Videndum.
- Declaraciones comercialmente delicadas sin autorización previa explícita del secretario de empresas del grupo; declaraciones sobre nuestro desempeño actual o futuro, información financiera o sobre el desempeño de la cotización de nuestras acciones.
- Declaraciones de opinión que repercutan en cualquier otro competidor o producto de la competencia.
- Declaraciones que impliquen o infieran el respaldo de un aval.
- Declaraciones que comparen las capacidades operativas de un producto de Videndum con un producto de la competencia.
- Declaraciones que citen o parafraseen a otros sin un acuerdo específico por escrito de su parte que verifique la cita y su publicación.
- Declaraciones que denigren cualquier otro producto, persona o empresa.
- Declaraciones ofensivas, difamatorias o negativas.

Usted debe estar consciente de que cualquier declaración que haga en redes sociales es potencialmente difamatoria y está sujeta a las mismas restricciones legales que otros medios. Utilice siempre su criterio.

En caso de duda, le puede ayudar preguntarse si usted publicaría la misma declaración en una hoja membretada de Videndum.

**Pregunta:** Hoy mi supervisor me hizo sentir muy molesto/a y quiero actualizar mi estado personal en Facebook para contarles a mis amigos que mi jefe no es tan competente como yo hubiera querido. Esto me hará sentir mejor. ¿Debería hacerlo?

**Respuesta:** No, no debe hacerlo. Cualquier declaración en las redes sociales, incluso en su Facebook personal u otras páginas de redes sociales, tienen el potencial de ser difamatorias o maliciosamente falsas y no se deben publicar en ese tipo de plataformas públicas.



# Integridad empresarial

## Gastos

De vez en cuando, usted puede incurrir en gastos como parte de su trabajo. Si hace una solicitud de reembolso de gastos, estos deben ser razonables, derivados de su función en Videndum y se deben presentar de manera oportuna con justificantes.

Hable con su supervisor directo sobre directrices específicas para los gastos en su empresa.

**Pregunta:** Realicé gastos en un viaje de negocios, pero no tengo comprobantes. ¿Es esto aceptable?

**Respuesta:** No. Usted debe contar con los documentos como evidencia de los gastos incurridos. Recuerde que debe conservar recibos de todos los gastos que realice en cualquier viaje de negocios. Deberá presentar todas las solicitudes de reembolso de gastos de manera oportuna.

**Pregunta:** ¿Es aceptable usar mi tarjeta de crédito empresarial para realizar compras personales con la intención de reembolsar a la empresa?

**Respuesta:** No. Si bien existe la intención de reembolsar a la empresa, es un riesgo innecesario y no se deben usar tarjetas de crédito para asuntos personales.

## Socios comerciales; diligencia debida y sanciones de clientes y proveedores

Trabajamos con una amplia gama de socios comerciales, que incluyen agentes, representantes, consultores, subcontratistas, clientes y proveedores. Estamos comprometidos con los principios de equidad y excelencia en nuestras operaciones con todos y esperamos el mismo compromiso de su parte. Pagamos a nuestros proveedores, contratistas y agentes conforme a los términos del contrato y esperamos lo mismo de nuestros clientes.

Todos nuestros socios comerciales deben apegarse a principios éticos consistentes con los nuestros, que incluyen nuestra política antisoborno y nuestro compromiso con condiciones de trabajo justo. Cuando se susciten problemas, en primera instancia utilizaremos nuestra influencia en busca de acciones correctivas. Cuando esto resulte imposible, nos reservaremos el derecho de retirarnos de la relación comercial.

Al elegir un socio comercial, se debe llevar a cabo y documentar la diligencia debida sobre los antecedentes del socio, que incluyen el historial financiero y de reputación. Se debe solicitar orientación del consejero general del grupo o del secretario del grupo empresarial. Se deben realizar comprobaciones de antecedentes de riesgos de reputación en torno a ese socio comercial, que incluyen, pero no se limitan a, riesgos de soborno y corrupción, esclavitud, sanciones, problemas ambientales y de salud y seguridad, y si dicha organización ha sido objeto de problemas de reputación en el pasado.



Cumplimos con todas las sanciones económicas. Si usted se ve implicado/a en una transacción que potencialmente implica a un país, entidad o persona sancionados, deberá asegurarse de que se lleve a cabo la diligencia debida antes de realizar la transacción. Las sanciones comerciales son complejas y cambian constantemente y se debe solicitar orientación del consejero general del grupo y secretario del grupo empresarial con anticipación.

**Pregunta:** Estoy en negociaciones con un cliente nuevo potencial con sede en un país de Oriente Medio, pero el cliente nuevo no deja claro dónde tiene su sede. ¿Qué comprobaciones de antecedentes se deben realizar?

**Respuesta:** Varios países de Oriente Medio son actualmente objeto de estrictas sanciones financieras conforme a las leyes de Estados Unidos, Reino Unido y la Unión Europea. El hecho de no llevar a cabo una comprobación detallada de los antecedentes podría dejar a Videndum y a sus empleados expuestos a graves sanciones en caso de incumplimiento.

Se debe filtrar previamente a los terceros principales que tienen transacciones con el grupo en busca de problemas de riesgos de reputación. Para realizar dichas comprobaciones de antecedentes, póngase en contacto con el secretario de empresas del grupo, proporcione información completa del tercero (nombre legal completo, dirección, país donde opera y información del contrato propuesto). Se realizará una verificación de antecedentes a través de un software de terceros y se les supervisará de manera activa en busca de cambios en su estado. Solo se deberán firmar contratos una vez que se haya establecido que el tercero no presenta riesgos de reputación, tal como estar sujeto a sanciones.

### **Agentes, representantes y subcontratistas**

Seleccionamos agentes, representantes y subcontratistas con base en su pericia profesional y no por contactos personales.

Todos los agentes y distribuidores se deben designar con acuerdos por escrito que establezcan los servicios que se van a prestar, la estructura de los honorarios a pagar e incluir una prohibición expresa de soborno y el cumplimiento de este Código. En el caso de agentes comerciales, estas cláusulas deberán incluir la obligación de entregar a Videndum informes detallados frecuentes sobre las actividades que realizan en nuestro nombre durante el período del contrato. También deberán establecer claramente el derecho de terminar el acuerdo con efecto inmediato en caso de comportamiento no conforme. Los honorarios y comisiones acordados constituyen una remuneración adecuada y justificable por los servicios legítimos prestados, y los directores generales departamentales deberán revisar con anticipación todos los acuerdos sobre comisiones. Los pagos de comisiones cuyo valor exceda el 10 % del valor de un contrato están sujetos a autorización previa por el director ejecutivo del grupo.

Al designar cualquier agente, se deberá realizar y documentar la diligencia debida sobre los antecedentes del agente.

# Integridad empresarial

## Nuestros proveedores

Buscamos desarrollar relaciones a largo plazo con nuestros proveedores y esperamos una rentabilidad justa de las inversiones que han hecho en sus negocios con nosotros. Los elegimos con base en criterios objetivos, como calidad, entrega, desempeño y precio, y por nuestra parte nos aseguramos de que nuestra relación con ellos y su compensación sean justas.

Esperamos que nuestros proveedores acaten normas compatibles con este Código. Videndum tiene la obligación de garantizar que su cadena de suministro no esté sujeta a problemas de riesgo de reputación, como esclavitud y tráfico de seres humanos.

## Selección y diligencia debida

Al establecer nuevas relaciones de negocios, usted debe tomar en cuenta los registros pasados y la postura ética actual del socio potencial. Se debe documentar la justificación comercial de la relación.

Si el socio potencial es nuevo en Videndum o no cuenta con un registro de mercado establecido, debemos evaluar si es necesario realizar una revisión formal de la diligencia debida. Lo anterior puede implicar establecer:

- Antecedentes y la historia profesional y financiera.
- Si el mercado en el que el socio potencial opera se considera de alto riesgo en términos de reputación y corrupción.
- Intereses comerciales, accionistas, puestos directivos.
- Posibles conexiones con funcionarios públicos y otras figuras políticas.
- Reputación empresarial: ¿el socio participa en prácticas comerciales dudosas como pagos retrasados o falta de pago a los proveedores?

- Participación en cualquier asunto polémico; potencialmente incluye asuntos de empleo o de salud y seguridad.
- Inclusión en listas de sanciones internacionales.
- Los nuevos proveedores o clientes se deben filtrar por adelantado mediante RiskRate (clasificación de riesgos) para identificar cualquier asunto de riesgo de reputación. Esto se debe hacer mediante el secretario de empresas del grupo.

Si no está seguro/a sobre cómo realizar estas diligencias debidas, deberá platicarlo con su director general departamental o con el secretario del grupo empresarial.

## Garantizar el compromiso con nuestro Código

Deberá asegurarse de que todo agente, subcontratista o proveedor importante de alto riesgo tenga una copia de nuestro Código y se comprometa formalmente por escrito a acatarlo, o a proporcionar evidencia de su propia norma que sea compatible con la nuestra.

El acuerdo contractual deberá definir claramente el alcance del trabajo, los honorarios, e incluir cláusulas apropiadas sobre temas de integridad. En el caso de agentes comerciales, dichas cláusulas deberán incluir la obligación de entregar a Videndum informes detallados frecuentes sobre las actividades que completan en nuestro nombre durante el período del contrato. También deberán establecer claramente el derecho de terminar el acuerdo con efecto inmediato en caso de comportamiento no conforme.

### **Aprobación y procedimiento de salida**

Todo acuerdo con agencias, subcontratistas y proveedores deberá ser aprobado por un gerente de alto nivel además del empleado de Videndum responsable de la gestión de la relación comercial.

### **Supervisión y revisión**

Una vez que se firma el acuerdo, usted deberá continuar la supervisión de nuestra relación con el socio comercial implicado para asegurar que cumpla en todo momento con nuestros requisitos de una conducta comercial ética.

Si usted descubre o sospecha malas prácticas por parte de un socio comercial, deberá informar a su director general departamental o al secretario del grupo empresarial.



# En la comunidad

## **Sostenibilidad ambiental**

Nos tomamos muy en serio nuestras responsabilidades ambientales y trabajamos para reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones, productos y servicios. Reconocemos que una empresa responsable y sostenible debe esforzarse por reducir su impacto a largo plazo en el medio ambiente.

Nuestras áreas clave de atención son productos, recursos ambientales, transporte, desperdicios, cadena de suministro y certificación.

Nuestras operaciones pretenden evitar, o al menos reducir, cualquier efecto dañino que puedan causar al entorno y cada negocio lucha por mejorar su desempeño ambiental al reducir el desperdicio en áreas como el uso de energía, el transporte, el embalaje y el uso de materiales naturales.

Nuestra Política ambiental e informe ambiental, social y de gobernanza está a su disposición en nuestro sitio web y define nuestras directrices y objetivos de nuestra sostenibilidad y desempeño ambiental.

## **Donaciones políticas**

No hacemos donaciones a partidos políticos en país alguno o para causas que puedan desacreditar cualquier parte de Videndum. Esto incluye obsequios, suscripciones, préstamos u otras prestaciones en especie a partidos políticos. Si tiene cualquier duda, deberá solicitar orientación adicional del secretario de empresas del grupo.

## **Representación pública**

Si representa a Videndum de manera pública, lo debe hacer con el mismo nivel de integridad que muestra en el trabajo.

Solamente los portavoces designados y autorizados pueden comunicarse en nombre de Videndum con nuestras partes interesadas, incluidos los medios de comunicación y nuestros

accionistas, sobre Videndum o sus empresas subsidiarias, nuestros productos y servicios, el desempeño o las expectativas financieras.

Como individuo, usted tiene la libertad de comunicarse con estas partes interesadas, pero no puede hacer comentarios o dar por hecho que sus puntos de vista son los de Videndum. Si tiene dudas, hable con su director general departamental, el secretario del grupo empresarial o el director de comunicaciones del grupo antes de hacer cualquier declaración.


## **Donaciones benéficas y patrocinios**

Como parte de nuestras actividades de responsabilidad corporativa, es posible que donemos tiempo y dinero a una serie de organizaciones benéficas locales e internacionales. Nuestras donaciones benéficas y patrocinios se deben considerar como contribuciones abiertas y voluntarias al bien público, sin expectativas de una ganancia comercial o personal.

Aplicamos las mismas normas de profesionalismo de nuestras sociedades comerciales a nuestras donaciones benéficas. Solo otorgamos donaciones a organizaciones que sirven a un fin público legítimo y que a su vez están sujetas a altas normas de transparencia y rendición de cuentas.

Las donaciones deben ser transparentes y estar debidamente documentadas con un resumen de la justificación de la donación, la información de las partes implicadas (incluida la diligencia debida de la obra benéfica), la cantidad o una descripción de la donación realizada. El director general departamental o el secretario del grupo empresarial deberán autorizar por anticipado cualquier donación benéfica. Ninguna donación debe ser objeto de conflicto de interés.

Para más información, consulte [videndum.com/responsibility/policies-reports](https://videndum.com/responsibility/policies-reports)

A photograph of two women in a safari vehicle, both holding cameras and looking out towards the horizon. The woman in the foreground is wearing a black cap and a blue t-shirt with 'WILD' visible. The woman behind her is also wearing a blue t-shirt with 'WILD' visible. The background is a clear blue sky.

**Pregunta:** Me pidieron que hiciera una donación en nombre de Videndum a una obra benéfica que dirige un amigo de la familia. ¿La puedo hacer?

**Respuesta:** No. Constituye un posible conflicto de interés. Se deberá orientar a la beneficencia a que se acerque a Videndum de manera independiente en vez de hacerlo de manera informal mediante su amistad.

# Orientación e informes sobre incumplimientos o inquietudes

El Código no puede prever toda situación ética posible que pueda surgir en el entorno laboral. Por ende, es posible que los empleados necesiten pedir orientación y asistencia según corresponda y los alentamos a que lo hagan. Si se enfrenta a una inquietud ética y no está seguro/a de la acción correcta que debe adoptar, el planteamiento de algunas preguntas sencillas le puede orientar:

- ¿Son acciones legales, justas y honestas?
- ¿Me sentiría a gusto conmigo después?
- ¿Cómo se vería este asunto si los medios informaran al respecto?
- ¿Me sentiría a gusto al explicar esto en los tribunales?
- ¿Cómo me sentiría si mi familia y amigos se enteraran de mis acciones?

Aplicar el sentido común le debe ayudar a orientarse cuando se enfrenta a un dilema ético. Sin embargo, si usted aún no sabe cuál es la acción correcta que debe adoptar o si sospecha que alguien infringe el Código, o no comprende algún aspecto del Código, se le alienta a pedir ayuda en primera instancia, o comunicar sus inquietudes sobre este Código de manera directa a su supervisor directo mediante los canales normales. En algunos casos, es posible que quiera comentar sus inquietudes directamente con su director general departamental o con el secretario del grupo empresarial.

Admitimos que esto no siempre es posible por conflictos de interés percibidos o reales u otros factores, o es posible que usted prefiera permanecer en el anonimato. Como último recurso, podrá usar el servicio de denuncias de la empresa.

NAVEX es un servicio independiente de denuncias mediante el cual se pueden presentar acusaciones de infracciones y malas prácticas dentro de Videndum. Los operadores de NAVEX están disponibles las 24 horas del día, los siete días de la semana, y hablan todos los idiomas que se hablan en Videndum. El servicio es proporcionado por personal capacitado e imparcial, sensible a los informes sobre asuntos confidenciales.

Son ejemplos de infracciones y malas prácticas:

Hurto, fraude, soborno y corrupción, deshonestidad, prácticas de trabajo poco seguras, hostigamiento, victimización, acoso (racial, sexual o religioso) u otras infracciones a este Código.

Las investigaciones de los informes por medio de NAVEX son confidenciales y los resultados se entregan solo a la alta dirección apropiada y, en caso de ser adecuado, al Consejo directivo de Videndum. Sin embargo, no se puede garantizar dicho anonimato si un informe tiene como resultado una investigación judicial. El Consejo directivo de Videndum le asegura que todos los informes de buena fe proporcionados a NAVEX que sean genuinos y de naturaleza no maliciosa, no darán lugar a que un empleado o tercero sea sujeto de recriminación o medidas disciplinarias. La empresa no tolerará forma alguna de represalia contra un denunciante.

**Todos pueden denunciar una infracción al Código de Videndum mediante NAVEX en los siguientes números:**

Australia	1800 490 581
China	400 120 3035
Costa Rica	800 032 0085
Francia	0 805 98 78 74
Alemania	0800 1002331
Israel	1 809 349 255
Italia	800 729 255
Japón	0800 888 3028
Nueva Zelanda	0800 753 238
Singapur	800 852 8046
Reino Unido	0800 048 8943
Ucrania	0800 805 129
Estados Unidos	833 434 0290

De manera alterna, se puede presentar un informe mediante [Videndum.ethicspoint.com](https://www.videndum.ethicspoint.com)



# Videndum

Para más  
información,  
consulte

Puede ponerse directamente en contacto con el secretario de empresas del grupo:

Jon Bolton

Teléfono: +44 (0)20 8332 4611

Email: [jon.bolton@videndum.com](mailto:jon.bolton@videndum.com)

Correo postal: Bridge House, Heron Square, Richmond, TW9 1EN, Reino Unido.

Impreso en papel 100 % reciclado

