



Opmerken. **Delen.**

Beste collega,

Wij geven onze Gedragscode opnieuw uit, zodat al onze werknemers en andere belanghebbenden zich bewust zijn van de waarden die ze van Vitec mogen verwachten, wat er van hen wordt verwacht en om de wijzigingen weer te geven sinds wij de Gedragscode in september 2015 voor het laatst hebben uitgegeven. Het succes van Vitec op de lange termijn is afhankelijk van ons vermogen om op elk gebied onze reputatie te handhaven en het vertrouwen te behouden van onze belanghebbenden. Het bestuur en ik streven ernaar om te voldoen aan de hoogste ethische normen.

Er wordt van u verwacht dat uzelf beoordeeld hoe u onze hoge integriteitnormen kunt naleven en wangedrag kunt voorkomen. Het niet naleven van onze Code kan leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder in het ergste geval ontslag. Als u op enig moment het gevoel hebt dat de principes van de Gedragscode worden geschonden dan kunt u dit gedrag proberen te veranderen of uw zorgen melden via de geëigende wegen. Raadpleeg pagina 23 voor informatie over het melden van zorgen.

Het bestuur en ik verzekeren u dat een medewerker die te goeder trouw een klacht indient over de Gedragscode of zakelijke aangelegenheden geen enkele vorm van vergelding zal lijden.

Neem rustig de tijd om de Gedragscode door te nemen en te begrijpen en pas de principes tijdens al uw werkzaamheden en zakelijke activiteiten toe.



Stephen Bird
Group Chief Executive
The Vitec Group plc

Inhoudsopgave

Over de Gedragscode	4	Zakelijke integriteit (vervolg)	
Onze inzet en waarden		Intellectuele eigendom	
Voor wie de code geldt		Persoonlijke belangenconflicten	
Onze werknemers	5	Aandelen (laten) verhandelen met voorkennis	
Gedrag		Gebruik van eigendommen van Vitec	
Diversiteit		Elektronische communicatie	
Moderne slavernij en mensenhandel		Sociale media	
Arbeidsomstandigheden		Onkosten	
Zakelijke integriteit	7	Zakelijke partners - due diligence van klanten en leveranciers - sancties	
Omkoping		In de maatschappij	22
Smeergeld		Milieuvriendelijkheid	
Fraude		Politieke donaties	
Geschenken, entertainment en gastvrijheid		Openbare vertegenwoordiging	
Eerlijke mededinging		Donaties aan goede doelen en sponsoring	
Boekhouding en administratie		Begeleiding en rapportering van overtredingen of zorgen	23
Belasting (belastingontduiking)			
Vertrouwelijkheid en privacy			
Gegevensbescherming			

Over de Gedragscode

Onze inzet en waarden

Wij willen producten en oplossingen leveren die essentieel zijn voor het vastleggen en delen van buitengewone afbeeldingen.

Onze kernwaarden zijn:

- Uitzonderlijke productprestaties
- Focus op de klant
- Een snel veranderende markt leiden
- Wereldwijd bereik
- Transparantie, integriteit, respect

Onze waarden zijn bij al onze zakelijke beslissingen van belang en worden ondersteund door onze Code die vastlegt hoe wij onze zakelijke activiteiten uitvoeren.

Voor wie geldt de Code?

De Code is van toepassing op al onze werknemers, contractanten en subcontractanten die werkzaam zijn binnen al onze ondernemingen. Wij verwachten dat onze klanten, leveranciers, distributeurs en agenten en andere belanghebbenden zich ofwel aan onze Code houden of dat hun eigen normen verenigbaar zijn met die van ons.

Werknemers die een rol als manager of toezichthouder vervullen, hebben aanvullende verantwoordelijkheden om te zorgen dat:

- De Code op elk niveau wordt verstrekt, begrepen en nageleefd, ook onder hun eigen aannemers, werknemers, klanten, leveranciers en andere belanghebbenden
- Hun gedrag als voorbeeld dient voor het juiste gedrag dat in de Code wordt beschreven
- Er correct wordt gereageerd op de vragen die hun werknemers stellen of op de ondersteuning die zij vragen

Werknemers worden door ons niet bekritiseerd of bestraft voor enig zakelijk verlies dat is ontstaan door het naleven van onze Code. Dit geldt ook voor personen die hun zorgen in goed vertrouwen melden, zelfs als deze na nader onderzoek onterecht blijken te zijn. Overtredingen worden echter erg serieus genomen en werknemers die zich niet aan onze Code houden, kunnen worden bestraft en zelfs ontslagen.

Raadpleeg pagina 23 voor richtlijnen over het omgaan met ethische kwestie en het melden van schendingen van de Code.

Onze werknemers

Wij streven naar een eerlijke behandeling voor onze werknemers. U kunt rekenen op een competitief salaris voor uw werkzaamheden en er zijn speciale beloningen voor uitzonderlijke werkzaamheden of prestaties. Wij investeren met gepaste trainingen in uw persoonlijke groei en wij streven ernaar om vaste banen aan te bieden binnen de gemeenschappen waar wij actief zijn.

Wij vinden een goede balans tussen werk en privé belangrijk en sommige bedrijven bieden flexibele arbeidsregelingen, zodat werknemers de juiste balans kunnen vinden tussen hun werk en hun andere bezigheden.

In overeenstemming met onze betrokkenheid bij de Universal Declaration of Human Rights, ondersteunen en respecteren wij internationaal erkende arbeidsrechten, waaronder de vrijheid van vereniging, het vermijden van discriminatie, de afschaffing van kinder- en dwangarbeid, en het verbod op slavernij. Wij zijn tegen kinder- en dwangarbeid en wij verwachten dezelfde betrokkenheid van onze belanghebbenden.

Wij leven lokale en internationale regelgeving en wetten zowel in letter als in geest na. Als u niet zeker weet of een actie legaal is, wordt u aangemoedigd om advies in te winnen bij de Group General Counsel of Group Company Secretary. Wij erkennen het belang van de veiligheidseisen in de landen waar wij actief zijn, en wij respecteren alle export- en handelsbeperkingen.

Gedrag

Uw gedrag op het werk moet respectvol zijn. U dient geen gedrag te vertonen dat door anderen opgevat kan worden als beledigend, aanstootgevend, intimiderend of respectloos. Pesten, kwetsend gedrag, seksuele intimidatie, of discriminatie op basis van ras, geslacht, etniciteit, seksuele geaardheid, handicap, leeftijd, burgerlijke staat, zwangerschap of religie is onacceptabel gedrag en zal leiden tot disciplinaire maatregelen.

Diversiteit

Wij zijn toegewijd aan het geven van gelijke kansen binnen al onze arbeidspraktijken, procedures en beleidslijnen. Bij het aannemen van een persoon kiezen wij voor de beste kandidaat, ongeacht leeftijd, ras, nationale afkomst, handicap, religie, geslacht, geslachtsverandering, seksuele voorkeur, burgerlijke staat of lidmaatschap / niet-lidmaatschap van vakbonden. Wij passen dezelfde normen toe bij het selecteren van zakelijke partners.

Wij zijn internationaal actief en erkennen de culturele verschillen die kunnen bestaan in de landen waarbinnen wij zakendoen. Wij erkennen dat een divers personeelsbestand onze markten weerspiegelt en ons zal helpen te slagen in die markten. Wij tolereren geen enkele vorm van discriminatie.

Moderne slavernij en mensenhandel

Wij zetten ons in om slavernij en mensenhandel niet in onze bedrijfsactiviteiten of toeleveringsketen te laten voorkomen. Wij zullen onmiddellijk alle beschuldigingen van slavernij of mensenhandel in onze organisatie of in onze toeleveringsketen snel en grondig onderzoeken en onze relatie met elke partij beëindigen wanneer dergelijke meldingen worden aangetoond. Onze beleidsverklaring op het gebied van moderne slavernij en mensenhandel is beschikbaar op onze website www.vitecgroup.com.

Gezondheid en veiligheid

Wij streven ernaar om de veiligheid, gezondheid en het welzijn te waarborgen van al onze werknemers en contractanten, en ook anderen op wie onze activiteiten van invloed kunnen zijn. Wij voldoen aan alle relevante wet- en regelgeving en geldende regels ten aanzien van de arbeidsomstandigheden. Elke Vitec-medewerker heeft de plicht om voor zijn eigen gezondheid, veiligheid en welzijn en die van de mensen om zich heen te zorgen. Als iets onveilig is, handel ernaar en zie het niet door de vingers.

Al onze bedrijven hebben de plicht om een veilige en gezonde werkomgeving te bieden aan onze werknemers, aannemers en derden die onze terreinen bezoeken. Om het risico op gevaren op de werkvloer te verkleinen en te zorgen voor een veilige werkomgeving, dienen de juiste voorzorgsmaatregelen te worden getroffen. Dit omvat het op de juiste manier trainen van medewerkers, het voorzien van veiligheidsuitrusting en het vastleggen, onderzoeken en tijdig melden van alle ongevallen en bijna-ongelukken om onze arbeidsomstandigheid prestaties voortdurend te verbeteren.

Ons arbeidsomstandighedenbeleid is te vinden op onze website www.vitecgroup.com. Hierin worden onze richtlijnen omschreven over het voorkomen van ongelukken en werkgerelateerde gezondheidsproblemen. Het beleid biedt daarnaast richtlijnen voor het adequaat beheersen van veiligheidsrisico's die ontstaan door werkgerelateerde activiteiten.

Zakelijke integriteit

Omkoping

Omkoping of corruptie wordt op geen enkele manier getolereerd, of het gaat om het aanbieden of het aannemen van steekpenningen, onrechtmatige betalingen of smeergeld, direct of indirect. Er is tevens een verbod op 'faciliterende betalingen' of kleine steekpenningen die worden betaald om routinematige overheidsactiviteiten te bespoedigen en dit is zowel van toepassing op onze relaties met overheidsfunctionarissen als onze activiteiten met klanten en leveranciers van bedrijven uit de particuliere sector.

Wij voldoen aan de anticorruptie wetten in de landen waar wij zakendoen. Er gelden strenge straffen voor het overtreden van anticorruptie wetten, zowel voor individuen als bedrijven.

Enkele eenvoudige definities:

- Er is sprake van omkoping als u een betaling, geschenk of gunst aanbiedt, vraagt of accepteert om zakelijke beslissingen op ongepaste wijze te beïnvloeden. Omkoping kan bestaan uit een contante betaling, een geschenk in natura, of een andere gunst zoals het aanbieden van een baan aan een familielid van de persoon die wordt omgekocht. Geen van deze is acceptabel.
- Er is sprake van een onrechtmatige betaling als leveranciers of dienstverleners een deel van hun beloning betalen aan de persoon die het contract goedkeurt. Onrechtmatige betalingen worden niet door ons aangeboden of aangenomen in welke situatie dan ook.
- Er is sprake van indirecte omkoping als iemand steekpenningen aanbiedt via een derde partij. Een bedrijf neemt bijvoorbeeld een handelsagent in dienst om een contract binnen te slepen en de agent sluist een deel van de commissie door als steekpenning. Dit soort praktijken wordt door ons niet getolereerd.

Vraag: Mag ik een klant een duur cadeau geven als onderdeel van een aanbesteding voor een contract?

Antwoord: Nee. Dit is omkoping en als een duidelijke poging om een contract binnen te halen door het aanbieden van een waardevol cadeau.

Vraag: Mogen vertegenwoordigers van Vitec steekpenningen of onrechtmatige betalingen doen, omdat ze geen werknemer bij Vitec zijn?

Antwoord: Nee. Vertegenwoordigers zijn verbonden met Vitec en moeten zich aan dezelfde anti-omkoping wetten houden.

Faciliterende betalingen

Faciliterende betalingen zijn kleine steekpenningen die worden gebruikt om routinematige transacties te bespoedigen die de betaler al heeft vastgelegd, ook wel bekend als 'smeergeld'. Faciliterende betalingen zijn bijvoorbeeld betalingen aan individuele douanebeambten om het vrijgeven van geïmporteerde goederen te bespoedigen of betalingen aan ambtenaren om versneld een reisvisum te bemachtigen.

U mag geen faciliterende betalingen doen, behalve als uw persoonlijke veiligheid in gevaar is. Meld de eis om een faciliterende betaling in alle gevallen bij uw Divisional CEO of de Group Company Secretary.

U kunt het risico op deze eisen mogelijk verkleinen door uw activiteiten zorgvuldig te plannen en helder te communiceren:

- Zorg ervoor dat ons nultolerantie met betrekking tot faciliterende betalingen algemeen bekend is.
- Blijf altijd beleefd in de omgang met ambtenaren.
- Plan vooruit. Als ambtenaren weten dat u haast hebt, dan is de kans aanwezig dat zij hier misbruik van maken door om steekpenningen te eisen.

Neem bij vragen contact op met uw Divisional CEO of de Group Company Secretary.



Vraag: Kan ik een kleine ‘vergoeding’ betalen om een uitvoervergunning sneller te laten verwerken?

Antwoord: Een dergelijke vergoeding zou een faciliterende betaling zijn en zou niet betaald mogen worden.

Fraude

Wij willen fraude binnen Vitec uitroeien en hebben een aantal interne regels opgesteld om dit te voorkomen en detecteren. Vermeende gevallen van fraude dienen onmiddellijk te worden gemeld bij uw lijnmanager, Divisional CEO of de Group Company Secretary. Als u anoniem wenst te blijven, of als er ogenschijnlijke of daadwerkelijke belangenconflicten zijn, kunt u dit ook melden via onze klokkenluiderdienst (zie pagina 23). Vitec zal op alle incidenten van fraude reageren, haar verliezen proberen te verhalen en actie ondernemen tegen de verantwoordelijken. Dit kan leiden tot vervolging of tot disciplinaire maatregelen, waaronder ontslag.

Vraag: Wat is fraude?

Antwoord: Wij definiëren fraude als een opzettelijke handeling om een oneerlijk of onwettig gewin te behalen. Voorbeelden hiervan zijn: frauduleuze financiële rapportage, manipulatie van distributiekortingen, fictieve declaraties, verduistering van eigendom van Vitec, diefstal en verbergen van een belangenconflict voor persoonlijk gewin.

Geschenken, entertainment en gastvrijheid
Redelijke geschenken, entertainment en gunsten zijn acceptabel bij het onderhouden van een goede relatie met

klanten en leveranciers, en hebben een duidelijk zakelijk doel. Redelijk kan een zakenlunch of -diner zijn, of een seizoensgebonden geschenk van beperkte waarde. Om geschenken of gunsten mogen nooit worden gevraagd.

Wij verbieden het aanbieden van geschenken of andere voordelen die van invloed kunnen zijn op de onpartijdigheid van een partij of invloed kunnen hebben op zakelijke beslissingen, of die leiden tot het onjuist uitvoeren van een officiële taak. Als het geschenk een van de partijen ergens toe lijkt te verplichten, dan is dit onacceptabel.

U mag geen geschenken, giften of entertainment aanbieden of accepteren boven een waarde van £100 (of een gelijkwaardig bedrag in de lokale valuta) zonder de voorafgaande schriftelijke goedkeuring van uw lijnmanager.

Hoe vaak een dergelijk geschenk wordt gegeven, moet ook worden meegewogen. Een geschenk met een geringe waarde dat frequent wordt gegeven of ontvangen, kan ook worden gezien als een ongepaste beïnvloeding en is daardoor onacceptabel.

Vergeet niet dat zelfs de schijn van ongepast gedrag bijzonder nadelig kan zijn. Maak een goede inschatting en vraag waar nodig om advies.

Acceptabel in de meeste gevallen:

- Kleine promotionele geschenken, bijvoorbeeld items met daarop het bedrijfslogo.
- Kleine seizoensgebonden geschenken, zoals een betaalbare fles wijn, tijdens kerst of andere feestdagen.
- Een maaltijd in een betaalbaar restaurant.
- Een uitnodiging voor een zakelijk evenement, zoals een dagje golfen of een sportevenement.

Altijd onacceptabel:

- Alle illegale zaken.
- Geldmiddelen of kasequivalenten, zoals vouchers, reischeques of aandelen.
- Alle zaken die aan een persoon worden aangeboden die op het punt staat om een zakelijke beslissing te maken aangaande Vitec, bijvoorbeeld het toekennen van een contract.
- Alle zaken die u of Vitec in verlegenheid zouden brengen of reputatieschade zouden berokkenen.
- Alle onfatsoenlijke of seksueel georiënteerde zaken die onze reputatie kunnen schaden.
- Alle zaken die strijdig zijn met de regels van de ontvanger. Let op: in veel landen dienen ook overheidsfunctionarissen zich aan bijzonder strenge regels te houden.

Autorisatie moet worden gegeven door uw lijnmanager (en Divisional CEO voor dure gevallen) voordat u het volgende aanbiedt of accepteert:

- Vergoedingen voor langeafstandsreizen
- Het uitnodigen van partners op zakelijke evenementen
- Uitnodigingen voor bijzonder dure culturele evenementen of sportevenementen, zoals wereldkampioenschappen of de Olympische spelen
- Geschenken voor persoonlijke gelegenheden, zoals een trouwerij

Er moet zorgvuldig worden omgesprongen met overheidsfunctionarissen, omdat hun eigen regels vaak bijzonder streng zijn en ook omdat het omkopen of corrumpen van overheidsfunctionarissen een ernstig strafbaar feit is. Het is niet toegestaan om overheidsfunctionarissen of hun familieleden direct of indirect via een vertegenwoordiger geschenken of entertainment aan te bieden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van uw Divisional CEO of de Group Company Secretary.

Alle geschenken die aan werknemers worden gegeven, moeten worden gedocumenteerd door de werkgever, met duidelijke details, waaronder de verstrekker, ontvanger, datum, samenvatting van het geschenk, indicatieve waarde en goedkeuringsproces. In geval van twijfel moet de zaak worden doorverwezen naar de Group Company Secretary.

Vraag: Kan ik een klant uitnodigen voor een zakenlunch?

Antwoord: Ja. Dit wordt gezien als een redelijk, mits niet buitensporig of op regelmatige basis. Redelijk is subjectief en elk geval moet afzonderlijk worden beoordeeld; als algemene regel geldt dat wanneer de waarde van de lunch meer dan £100 per gast (of equivalent) bedraagt, dit niet als redelijk wordt beschouwd.

Vraag: Kan ik leveranciers vragen om gratis kaarten voor een sportevenement?

Antwoord: Nee, dit zou u in een gecompromitteerde positie plaatsen.

Vraag: Wat moet ik doen als ik wordt uitgenodigd voor een bedrijfsevenement met een hoge waarde (£5.000), met reis- en overnachtingsmogelijkheden voor mij en mijn partner?

Antwoord: Het kan zijn dat een dergelijk evenement een duidelijk zakelijk doel heeft. U moet de details bespreken met uw lijnmanager en Divisional CEO voordat u de uitnodiging accepteert, en alleen als deze wordt goedgekeurd, mag u deze accepteren.

Eerlijke mededinging

Wij concurreren eerlijk en oprecht en nemen daarbij alle geldende antitrust- en mededingingswetten in acht. Het volgende is vereist:

- Nooit commercieel gevoelige informatie uitwisselen (zoals prijzen, productiegegevens, verkoopvolumes, marktaandelen, strategieën of kosten) met concurrerende bedrijven
- Nooit informatie over de concurrentie inwinnen op onderhandse wijze
- Ons nooit inlaten met beperkende of heimelijke handelspraktijken of onze marktpositie misbruiken
- Ons onthouden van oneerlijke concurrentie, waaronder onjuiste of misleidende uitspraken of claims over Vitec, onze concurrenten of producten.

Als u niet zeker bent van de mededingingswetgeving en u zich zorgen maakt, moet u ze opvragen bij de Group General Counsel of de Group Company Secretary.

Vraag: Een concurrent bij een beurs heeft voorgesteld om een bijeenkomst te plannen om de markten en prijzen te bespreken. Moet ik hiernaartoe gaan?

Antwoord: Nee. Dergelijke besprekingen kunnen mogelijk leiden tot een schending van antitrust/mededingingswetten en zware gevolgen met zich meebrengen.

Vraag: Kan ik het aanbestedingsproces voor een contract bespreken met een concurrent?

Antwoord: Nee. Dit is concurrentieverstorend gedrag.

Boekhouding en administratie

Wij houden onze boekhouding en administratie nauwkeurig bij en zorgen dat al onze zakelijke transacties direct worden vastgelegd. Alles wordt zo lang bewaard als wettelijk verplicht. Verslagen worden nooit door ons vernietigd om te verhinderen dat er onderzoek plaatsvindt of dat er zaken inzichtelijk worden gemaakt.

Belastingen - belastingontduiking door bedrijven

Belastingontduiking is het illegale niet betalen of te weinig betalen van belastingen, meestal als gevolg van het maken van een valse aangifte of helemaal geen aangifte doen van belastingen die aan de relevante belastingautoriteiten zijn verschuldigd. Belastingontduiking is strafbaar en kan leiden tot zware straffen, zowel voor de verantwoordelijke persoon als voor Vitec.

Veel voorkomende wijze van belastingontduiking zijn onder meer:

- Ontduiking van inkomstenbelasting - bijvoorbeeld "contant in de hand" betalingen
- Ontduiking van btw - bijvoorbeeld het aanvragen van een betaling zonder een correcte factuur uit te geven
- Valse documenten of informatie verstrekken aan belastingdiensten
- Ontduiking van accijnzen op geïmporteerde goederen - bijvoorbeeld door goederen die vanuit het buitenland naar het Verenigd Koninkrijk geïmporteerd zijn niet aan te geven

U moet altijd het Vitec beleid volgen met betrekking tot overeenkomsten met klanten en leveranciers, alsook de kwestie van facturen en verwerking van betalingen. Als u ooit twijfelt of iets dat u wordt gevraagd te doen met betrekking tot belastingheffing (door een collega of een derde partij) correct is, vraag dan advies aan uw Divisional CFO of aan de Group Head of Tax.

Vraag: Is het betalen in contanten belastingontduiking?

Antwoord: Betaling in contanten op zich is geen belastingontduiking. Als een leverancier u vraagt om dit te doen, die ook terughoudend is of weigert om een geldige factuur uit te geven of relevant papierwerk te verstrekken, dan kunt u mogelijk belastingontwijking aan het faciliteren zijn door de leverancier te ondersteunen bij het niet aangeven van al zijn inkomsten.

Vertrouwelijkheid en privacy

Vertrouwelijke gegevens en bedrijfsinformatie zoals persoonlijke gegevens over werknemers, klanten, leveranciers en aandeelhouders mogen alleen voor het eigenlijke zakelijke doel worden gebruikt en strikt uitgevoerd volgens de tewerkstelling, in overeenstemming met de geheimhouding- en gegevensbescherming wetten. Vertrouwelijke informatie moet veilig worden bewaard en mag in geen geval worden gebruikt voor iets anders dan het beoogde doel. Het beheer van persoonlijke gegevens is een ernstige zaak met aanzienlijke boetes voor bedrijven die niet in staat zijn om vertrouwelijke gegevens veilig te beheren.

Vertrouwelijke gegevens zijn gegevens die niet, of nog niet, openbaar zijn en omvat, maar is niet beperkt tot, handelsgeheimen, bedrijf, marketing- en serviceplannen, consumenteninzichten, ideeën voor constructie en productie, klantenbestanden, gegevens van werknemers, bankrekeningen, belastingcodes en niet-gepubliceerde financiële of andere gegevens.

Vitec respecteert de privacy van haar werknemers en zal alleen geïnteresseerd zijn in wat werknemers buiten het werk doen als dit de reputatie van Vitec of legitieme zakelijke belangen beïnvloedt. Wij gebruiken de persoonlijke gegevens van werknemers en andere derden alleen wanneer dit nodig is om effectief te kunnen werken of om te voldoen aan de wet.

Gegevensbescherming

Vitec en haar werknemers zullen alleen persoonlijke gegevens verzamelen en bewaren voor legitieme zakelijke doeleinden. Persoonlijke gegevens zijn alle gegevens met betrekking tot een identificeerbaar individu die kunnen worden gebruikt om de persoon direct of indirect te identificeren. De privacy van persoonlijke gegevens met betrekking tot werknemers, klanten en leveranciers moet worden gerespecteerd. Persoonlijke gegevens moeten veilig worden bewaard, zowel in fysieke vorm als in elektronische vorm. Voorbeelden van persoonlijke gegevens zijn: namen, adressen, geboortedata, nationale verzekering / burgerservicenummer, paspoortgegevens, bankgegevens enz. Het niet voldoen aan de lokale wetgeving op het gebied van gegevensbescherming brengt aanzienlijke straffen met zich mee. Vitec heeft een Group Data Processing Agreement aangenomen waarin de voorwaarden zijn vastgelegd waaronder wij de gegevens van werknemers, aannemers, klanten, leveranciers en andere derde partijen zullen verwerken.

Vraag: Ik heb een bestand met persoonlijke gegevens van werknemers, zoals namen, adresgegevens, geboortedata, belasting referentienummers, betalingsgegevens, bankrekeninggegevens, paspoortnummers en gegevens over familieleden. Hoe moet dit worden bewaard?

Antwoord: Dergelijke informatie zijn persoonlijke gegevens en zijn zeer gevoelig. Het bestand moet duidelijk als vertrouwelijk worden gemarkeerd en moet worden beveiligd met een wachtwoord en veilig worden bewaard als het fysiek is. De gegevens mogen alleen worden gebruikt voor het beoogde doel en mogen niet met andere personen worden gedeeld, tenzij deze mogen worden gedeeld en een echt zakelijk doel hebben. Wanneer de gegevens niet langer nodig zijn, moeten deze worden vernietigd.

Intellectueel eigendom

Onze intellectuele eigendom is een belangrijk bedrijfsmiddel dat de waarde van Vitec ondersteunt. Veel van onze merken zijn direct herkenbaar en ze vertegenwoordigen allemaal de hoogwaardige producten en diensten die wij internationaal maken, distribueren en leveren.

Met behulp van handelsmerken, octrooien en auteursrechten willen wij onze ideeën beschermen, onze producten onderscheiden van die van onze concurrenten en de waarde vergroten van de onderliggende goederen en diensten. Ze differentiëren en onderscheiden onze producten en diensten, creëren een hoogwaardig gevoel en zorgen voor juridische exclusiviteit in de landen waar ze zijn geregistreerd.

Wij respecteren de patenten, auteursrechten, handelsmerken en eigendomsinformatie van derden. Wij maken geen misbruik van het intellectuele eigendom van andere partijen.

Vraag: Ik lanceer een nieuw Vitec product en stel voor het op de markt te brengen onder het copyright van een derde partij. Heb ik hun toestemming nodig?

Antwoord: Ja. Wij respecteren de intellectuele eigendom van alle derden, omdat wij van anderen verwachten dat ze ons eigen intellectuele eigendom respecteren. Het niet vragen van hun toestemming zal waarschijnlijk leiden tot een rechtszaak tegen Vitec wegens inbreuk op die intellectuele eigendom.

Persoonlijke belangenverstremgeling

Er is sprake van belangenverstremgeling als de persoonlijke belangen van een werknemer in strijd zijn met de belangen van Vitec. Persoonlijke belangenverstremgeling moet worden vermeden. Tot persoonlijke belangen kunnen de belangen behoren van uw familie, zoals uw partner, kinderen, ouders of broers en zussen, of bedrijven waarin u een zeggenschapsbelang bezit.

Wij ontplooiën geen activiteiten die concurreren met bedrijven van Vitec, direct of indirect, en wij gebruiken de kennis die wij hebben opgedaan tijdens het werken voor Vitec niet om iemand anders te helpen de concurrentie aan te gaan. Wij doen ook geen zaken namens Vitec met een bedrijf zodat wij of een familielid of andere verwante personen van die samenwerking kunnen profiteren. Wij hebben geen persoonlijke belangen (individueel of via familieleden) in bedrijven die concurreren of zakendoen met Vitec, behalve als dit voorafgaand afgesproken is met het managementteam. Het is uiteraard wel toegestaan om aandelen in beursgenoteerde ondernemingen te bezitten.

Belangenconflicten doen zich soms voor en in een dergelijke omstandigheid moeten eventuele mogelijke of bestaande gevallen van belangenverstremgeling openlijk worden besproken met uw Divisional CEO of de Group Company Secretary. Het niet kenbaar van een belangenconflict is een ernstig probleem en moet worden vermeden.

Vraag: Ik sta op het punt om een contract aangaande schoonmaakwerkzaamheden voor het kantoor van Vitec toe te kennen aan een bedrijf waarvan mijn zwager de eigenaar is. Moet ik om toestemming vragen?

Antwoord: Ja. Uw zwager is met u verbonden en dit kan worden gezien als belangenverstremgeling. Voordat u het contract toekent, moet u in ieder geval uw lijnmanager om toestemming vragen en daarbij volledige openheid van zaken geven. De lijnmanager dient die toestemming alleen te geven als deze volledig overtuigd is dat het contract in het belang van Vitec is.



Vraag: Toen ik bij Vitec kwam werken, heb ik een zakelijk belang behouden in een ander bedrijf dat actief is op de foto- en/of uitzendmarkt. Is dat een conflict dat ik moet melden en wat moet ik doen?

Antwoord: Ja. Dit is een belangenconflict dat onmiddellijk aan Vitec moet worden gemeld en met uw Divisional CEO of de Group Company Secretary moet worden besproken. Nadat het belang is gemeld, kunnen passende stappen worden genomen om dat belang te beheren.

Omgaan met vertrouwelijke informatie en aandelen Vitec is een beursgenoteerd bedrijf op de London Stock Exchange en Vitec en onze werknemers dienen zich te houden aan de relevante effectenwetgeving.

Als werknemer mag u GEEN voorkennis gebruiken om te handelen in aandelen van Vitec. Ook als u door uw functie in het bezit komt van voorkennis over een ander bedrijf (mogelijk een overname of samenvoeging) dient u deze voorkennis niet te gebruiken voor het handelen in de aandelen van dat bedrijf.

Voorkennis is informatie die vertrouwelijk is voor Vitec en is concrete, niet openbare informatie die bij bekendmaking de prijs van onze aandelen aanzienlijk kan beïnvloeden. Voorkennis kan bestaan uit gedetailleerde gegevens over onze financiële resultaten, trading updates, acquisities, afstoten van bedrijfsactiviteiten of relevante commerciële ontwikkelingen.

Het gebruik van voorkennis om in onze aandelen te handelen of het aanmoedigen van anderen om dit te doen, is marktmisbruik en is een strafbaar feit.

Voorkennis en het risico op handel met voorkennis is van toepassing op u als werknemer en anderen die aan u zijn verbonden, zoals uw partner, kinderen, familieleden die in hetzelfde huis wonen, of bedrijven waarin u een meerderheidsbelang bezit.

Directeuren en werknemers die door de Group Company Secretary formeel op de hoogte zijn gesteld, dienen zich te houden aan onze regels aangaande de handel in aandelen (Share Dealing Rules). Hierin zijn voor deze personen aanvullende beperkingen opgenomen betreffende de handel in onze aandelen.

Weet u niet zeker of u over voorkennis beschikt en of dit van invloed is bij het handelen in aandelen van Vitec of andere beursgenoteerde effecten? Neem in dat geval voorafgaand aan de handel contact op met de Group Company Secretary.

Vraag: Ik weet dat Vitec van plan is om een ander bedrijf te kopen dat genoteerd staat op de London Stock Exchange. Mogen mijn ouders aandelen kopen in dat bedrijf dat in Londen op de beurs staat genoteerd?

Antwoord: Nee. Uw ouders zijn duidelijk door u geïnformeerd en de informatie waarop zij hun investering baseren is voorkennis en valt onder marktmisbruik.

Vraag: Kan ik een vriend vertellen wat de financiële prestaties van Vitec zijn voordat de resultaten van het hele jaar bekend worden gemaakt?

Antwoord: Nee. Het gaat in dit geval om voorkennis en een schending van uw verplichtingen naar Vitec en het is marktmisbruik.

Gebruik van eigendommen van Vitec

U dient de eigendommen van Vitec te behandelen alsof het uw eigendommen zijn, maar vergeet niet dat dit niet het geval is. De eigendommen mogen niet voor persoonlijke doeleinden worden gebruikt zonder voorafgaande toestemming en moeten veilig worden bewaard en goed worden onderhouden. Door Vitec uitgegeven apparaten, e-maildiensten en internetdiensten dienen voor de juiste commerciële doeleinden te worden gebruikt en niet uit eigenbelang. Bij het verlaten van Vitec moet een medewerker alle Vitec eigendommen teruggeven aan Vitec, inclusief laptops, mobiele telefoons, creditcards, werkbestanden en bestanden.

Vraag: Mag ik de bestelauto van het bedrijf voor persoonlijk gebruik in het weekend gebruiken om de spullen van mijn kinderen naar de universiteit te vervoeren?

Antwoord: Nee - dit is een persoonlijke kwestie en Vitec eigendommen mogen niet voor dit doel worden gebruikt. Als het voertuig bij een ongeval betrokken is, is het bedrijf aansprakelijk voor het gebruik van het voertuig.

Elektronische communicatie

U en Vitec zijn beide juridisch verantwoordelijk voor alle elektronische communicatie, zoals geschreven e-mails, en misbruik van internet. Elektronische communicatie is juridisch bindend.

Hieronder volgt een indicatieve (en niet volledige) lijst met gedragingen die kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen. Wij kunnen de aangewezen instanties bijvoorbeeld op de hoogte stellen als er een strafbaar feit is gepleegd, er een schending is geweest van de wetgeving op het gebied van

gegevensbescherming of als wij vermoeden dat er een strafbaar feit zal gaan plaatsvinden.

Elektronische media mag niet bewust worden gebruikt voor het bekijken, verzenden of opslaan van mededelingen of informatie die:

- Discriminerend of intimiderend van aard is
- Denigrerend is voor personen of groepen of andere wijze Vitec of de werknemers van Vitec in diskrediet kan brengen
- Obsceen of erotisch van aard is, of materiaal dat kan worden gezien als zodanig en dat een risico vormt voor Vitec. Vooral pornografisch materiaal mag niet worden ontvangen, opgeslagen of worden verspreid, zowel intern als extern
- Beledigend of bedreigend van aard is
- Valt onder de noemer 'kettingbrief', junkmail of spam
- Persoonlijke gegevens bevat die door een werknemer bewust of roekeloos worden verkregen of die aan een andere persoon worden bekendgemaakt zonder de toestemming van uw lokale HR Business Partner.

Sociale media

Als wij als werknemers praten over ons werk of als bekend is dat wij in dienst zijn bij Vitec, dan kan het zijn dat lezers van een Facebookpagina, een tweet, LinkedIn pagina of een e-mail wat er wordt gezegd zien als de mening van Vitec.

U dient er rekening mee te houden dat u persoonlijk verantwoordelijk bent voor wat u met betrekking tot werk online publiceert – dit kan op Twitter, Facebook, LinkedIn, Glassdoor of ander sociale media forum zijn. U bent wettelijk verantwoordelijk voor wat u online plaatst en omdat dit lange tijd openbaar zal zijn, dient u uw eigen privacy en de privacy en belangen van Vitec en uw collega's te beschermen.

- U dient uzelf bekend te maken (uw naam en indien nodig uw functie bij Vitec) als u zaken bespreekt die aan Vitec zijn verwant. Schrijf in de eerste persoon ('ik' niet 'wij') en maak duidelijk dat u voor uzelf praat en niet namens Vitec. Het moet te allen tijde duidelijk zijn dat u uw persoonlijke mening uit.
- Als u inhoud op een website publiceert en die inhoud heeft betrekking op uw werk of op onderwerpen die verband houden met Vitec, dan dient u een disclaimer te gebruiken zoals: "De berichten op deze site zijn van mij persoonlijk en geven niet noodzakelijk de standpunten, strategieën of meningen weer van Vitec of van een van haar dochterondernemingen."
- Auteursrecht, handelsmerk, fair use (rechtmatig gebruik) en financiële openbaarmakingwetten zijn net zo goed op u van toepassing als op Vitec.
- Verstrek bij geen enkele publicatie iemands vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie.
- Citeer of verwijst niet naar onze cliënten, partners en leveranciers zonder hun voorafgaande uitdrukkelijke schriftelijke toestemming. Verstrek als u wel verwijzingen maakt indien mogelijk een terugkoppeling naar de bron.
- Bij het gebruik van sociale media als afgevaardigde van Vitec, dient u zich professioneel op te stellen en te zorgen dat de reputatie van Vitec niet wordt geschaad.
- Bij het plaatsen van berichten, tweets of commentaar op werkgerelateerde activiteiten wordt het volgende geaccepteerd:
 - Feitelijke verklaringen over onze producten of het gebruik daarvan
 - Mening over onze producten die duidelijk verwijzen naar degene van wie die meningen afkomstig zijn
 - Het volgende wordt niet geaccepteerd:
 - Mening over producten van concurrenten of concurrenten zelfVerklaringen die productaanbeveling suggereren of impliceren

- Verklaringen waarbij de operationele capaciteiten van producten van Vitec worden vergeleken met die van concurrerende producten
- Verklaringen waarbij personen worden geciteerd of geparafraseerd, zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming om het citaat en de publicatie daarvan te verifiëren
- Verklaringen waarbij andere producten, personen of bedrijven in diskrediet worden gebracht
- Beledigende of lasterlijke verklaringen
- Verklaringen over gevoelige informatie aangaande Vitec
- Commercieel gevoelige verklaringen zonder voorafgaande uitdrukkelijke toestemming van de Group Company Secretary
- Verklaringen over onze huidige of toekomstige prestaties, financiële gegevens of de aandelenkoers

U dient er rekening mee te houden dat verklaringen die via sociale media worden gedaan mogelijk als lasterlijk kunnen zijn en dat hiervoor dezelfde wettelijke beperkingen gelden net als voor andere vormen van media. Maak altijd een goede inschatting. Vraag uzelf bij twijfel af of u dezelfde verklaring zou afgeven op het briefpapier van Vitec?

Vraag: Ik irriteerde me vandaag mateloos aan mijn manager en ik wil op mijn persoonlijke Facebook account status bijwerken om met mijn vrienden te delen dat mijn manager een idioot is. Het zou mij een beter gevoel geven. Moet ik dit doen?

Antwoord: Nee, dat moet u niet doen. Verklaringen die via sociale media worden gedaan, ook die op uw persoonlijke Facebook pagina of een pagina op andere sociale media, kunnen lasterlijk of kwaadwillig onwaar zijn en dienen niet te worden gepubliceerd op dergelijke openbare platforms.

Onkosten

Het kan voorkomen dat u onkosten maakt in het kader van uw functie. Declaraties voor onkosten moeten redelijk zijn en voorzien van schriftelijke bewijsstukken tijdig worden ingediend.

Bespreek met uw lijnmanager de specifieke richtlijnen aangaande onkosten binnen uw bedrijf.

Vraag: Ik heb onkosten gemaakt tijdens een zakenreis, maar heb hier geen kwitanties van. Is dit acceptabel?

Antwoord: Nee. U moet over de juiste documenten beschikken als bewijs van gemaakte onkosten. Houd er rekening mee dat u de kwitanties van alle uitgaven die u maakt voor een zakenreis moet bewaren. Alle declaraties dienen onmiddellijk te worden ingediend.

Vraag: Is het acceptabel om mijn bedrijfscreditcard te gebruiken om persoonlijk dingen aan te schaffen met de bedoeling het bedrijf terug te betalen?

Antwoord: Nee - hoewel er een intentie is om het Bedrijf te vergoeden, is dit een onnodig risico en mogen de creditcards van het bedrijf niet worden gebruikt voor persoonlijke aangelegenheden.

Zakelijke partners - due diligence van klanten en leveranciers - sancties

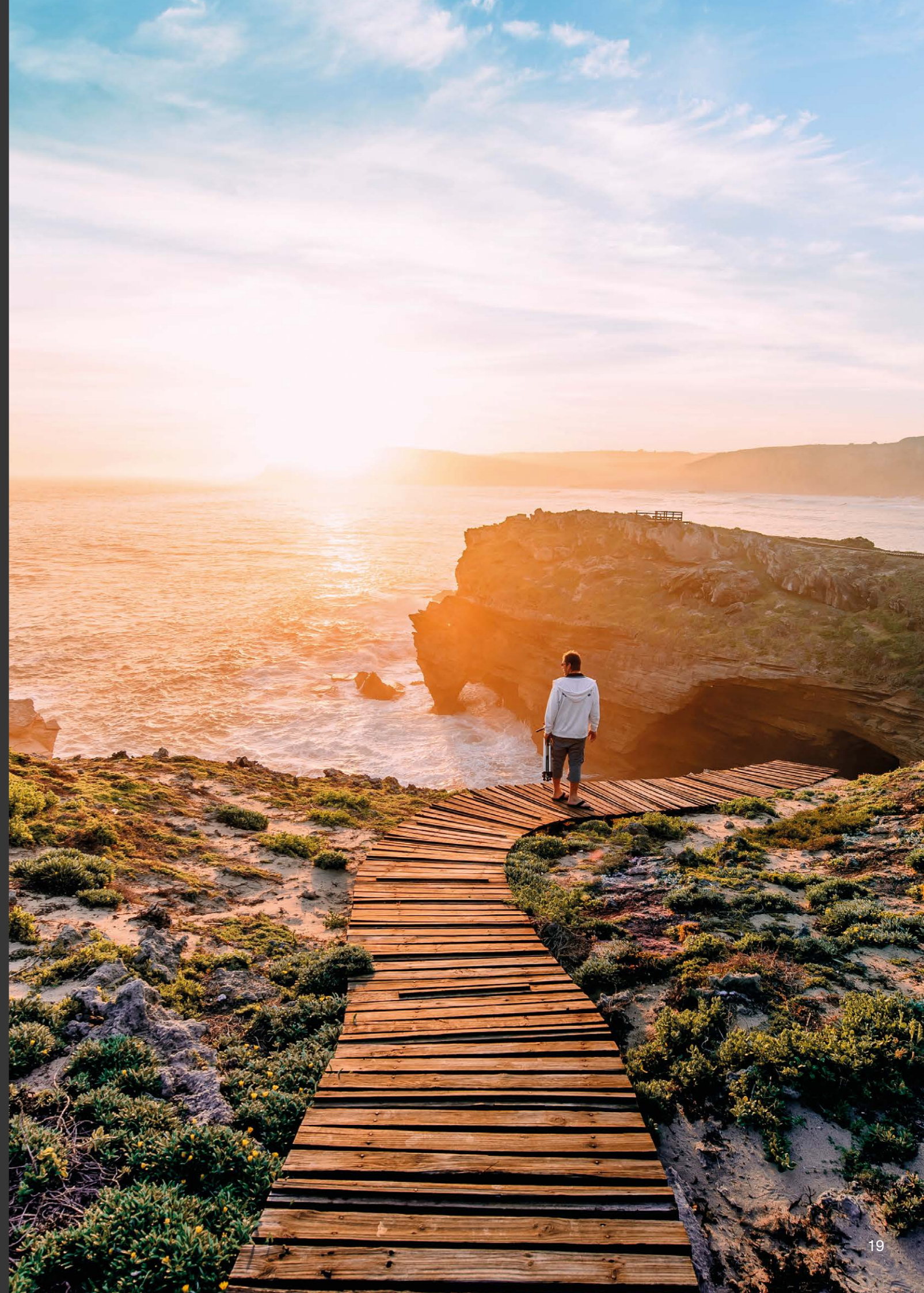
Wij werken samen met een breed scala aan uiteenlopende zakenpartners zoals handelsagenten, vertegenwoordigers, consultants, subcontractanten, klanten en leveranciers.

Wij doen er alles aan om onze contacten altijd eerlijk en deskundig te behandelen en wij verwachten van hen hetzelfde. Wij betalen onze leveranciers, aannemers en agenten in overeenstemming met de overeengekomen contractuele voorwaarden en verwachten hetzelfde van onze klanten.

Alle zakelijke partners dienen ethische principes te volgen die gelijkwaardig zijn aan de onze, zoals ons anti omkoopbeleid en onze inzet voor eerlijke arbeidsomstandigheden. Wij zullen bij eventuele problemen in eerste instantie onze invloed gebruiken om om het ongepaste gedrag te corrigeren. Wij behouden ons het recht voor om de zakelijke relatie te beëindigen indien dit niet mogelijk blijkt te zijn.

Bij het benoemen van een zakenpartner moet due diligence worden uitgevoerd met betrekking tot de financiële en reputatieschade achtergrond van de partner dit moet goed worden vastgelegd. Hierbij moet advies worden ingewonnen bij de Group General Counsel of de Group Company Secretary. Antecedentenonderzoeken van de reputatierisico's rond die nieuwe zakenpartners moeten worden uitgevoerd, inclusief maar niet beperkt tot risico's rond omkoping en corruptie, slavernij, sancties, milieutechnische-arbeidsomstandigheid- kwesties en of die organisatie in het verleden onderhevig was aan reputatieschendingen.

Wij houden ons aan alle economische sancties. Als u betrokken bent bij een transactie waarbij mogelijk sprake is van een land, entiteit of persoon, waar tegen een sanctie geldt, moet u ervoor zorgen dat de due diligence wordt uitgevoerd voordat de transactie wordt aangegaan. Handelssancties zijn complex en veranderen voortdurend er advies moet van tevoren worden ingewonnen bij de Group General Counsel en de Group Company Secretary.



Vraag: Ik ben aan het onderhandelen met een potentiële nieuwe klant in een land in het Midden-Oosten, maar waar de nieuwe klant is gevestigd is mij niet duidelijk. - Wat voor antecedentenonderzoeken moeten worden uitgevoerd?

Antwoord: Verschillende landen in het Midden-Oosten worden momenteel onderworpen aan strenge financiële sancties volgens de Amerikaanse, Britse en EU-wetgeving. Het nalaten van gedetailleerde antecedentenonderzoeken zou Vitec en zijn werknemers bij het overtreden van sancties aan strenge straffen kunnen blootstellen.

Handelsagenten, vertegenwoordigers en subcontractanten

Handelsagenten, vertegenwoordigers en subcontractanten worden door ons op basis van hun professionele kennis geselecteerd en niet op basis van persoonlijke contacten.

Alle handelsagenten en distributeurs dienen te worden benoemd middels een geschreven overeenkomst waarin de uit te voeren diensten en de opbouw van de te betalen vergoedingen worden vastgelegd, waarin een uitdrukkelijk verbod op omkoping is opgenomen en waarin naleving van deze Code wordt benadrukt. Deze clausules dienen voor commerciële handelsagenten te worden uitgebreid met de verplichting Vitec tijdens de duur van de overeenkomst regelmatig te voorzien van gedetailleerde verslagen van

hun activiteiten namens ons. Hierin moet ook duidelijk het recht worden beschreven om de overeenkomst met onmiddellijke ingang te mogen ontbinden indien er sprake is van niet-conform gedrag. De afgesproken vergoedingen en commissies zullen passend en gerechtvaardigd zijn voor de verleende legitieme diensten. Alle commissieregelingen worden voor aanvang door Divisional CEO's beoordeeld. Commissiebetalingen die hoger zijn dan 10% van de waarde van een overeenkomst dienen voor aanvang door de Group Chief Executive te worden goedgekeurd.

Bij het benoemen van een handelsagent moet due diligence worden gedaan naar de achtergrond van de handelsagent en dit moet worden vastgelegd.

Onze leveranciers

Wij willen duurzame relaties opbouwen met onze leveranciers en wij verwachten dat zij billijk worden gecompenseerd voor de investeringen die zij hebben gedaan in hen samenwerking met ons. Wij selecteren onze leveranciers op basis van objectieve criteria zoals kwaliteit, levering, prestaties en prijs. In ruil daarvoor bieden wij hen een eerlijke samenwerking en een billijke vergoeding.

Wij verwachten van onze leveranciers dat zij zich aan normen houden die gelijkwaardig zijn aan deze Code. Vitec heeft de plicht om ervoor te zorgen dat haar toeleveringsketen niet onderhevig is aan reputatieschade, waaronder slavernij en mensenhandel.

Selectie en nader onderzoek

Bij het aangaan van nieuwe zakelijke relaties moet worden gekeken naar de historische en de huidige ethische standpunten van potentiële partners. De zakelijke grondslag voor de relatie moet worden gedocumenteerd.

Voor potentiële partners die nieuw zijn voor Vitec of die geen gevestigd marktverslag kunnen overleggen, dient due diligence te worden uitgevoerd.

Hierbij kan naar het volgende worden gekeken:

- Achtergrond en zakelijke en financiële geschiedenis
- Of de markt waarbinnen de potentiële partner actief is, wordt gezien als risicovol aangaande reputatie en corruptie
- Bedrijfsbelangen, aandelenbelangen, sleutelposities
- Eventuele relaties met overheidsfunctionarissen en andere politieke personen
- Zakelijke reputatie - heeft de partner twijfelachtige bedrijfspraktijken, zoals laattijdige betaling of het niet betalen van leveranciers
- Betrokkenheid bij controversiële kwesties - mogelijk met inbegrip van werkgelegenheid of arbeidsomstandigheden
- Vermelding op internationale sanctielijsten

Neem contact op met uw Divisional CEO of de Group Company Secretary als u vragen hebt over het uitvoeren van een due diligence onderzoek.

Zorg voor naleving van onze Code

U dient ervoor te zorgen dat alle handelsagenten, subcontractanten of grote leveranciers met hoog risico een

exemplaar van onze Code krijgen en formeel vastleggen deze zullen naleven, of dat zij aantonen dat hun eigen normen gelijkwaardig zijn aan de onze.

In de contractuele overeenkomst moet duidelijk zijn omschreven wat de werkzaamheden omvatten, wat de vergoedingen zijn en er moeten clausules zijn opgenomen over het aanpakken van integriteitkwesities. Deze clausules dienen voor commerciële handelsagenten te zijn uitgebreid met de verplichting Vitec regelmatig te voorzien van gedetailleerde verslagen over de activiteiten die zij namens Vitec tijdens de duur van de overeenkomst verrichten. Hierin moet ook duidelijk het recht zijn beschreven om de overeenkomst met onmiddellijke ingang te mogen ontbinden indien er sprake is van niet-conform gedrag.

Goedkeuring en bekrachtiging

Alle regelingen met handelsagenten, subcontractanten en leveranciers moeten door een andere senior manager worden goedgekeurd dan de werknemer van Vitec die verantwoordelijk is voor het opbouwen en onderhouden van de zakelijke relatie.

Toezicht en evaluatie

Nadat de overeenkomst is getekend, dient u toezicht op de relatie met de met betrekking tot zakelijke partner te blijven houden en erop toe te zien dat de partner zich te allen tijde houdt aan onze vereisten voor een ethische bedrijfsvoering.

Neem contact op met uw Divisional CEO of de Group Company Secretary als u ontdekt of vermoedt dat een zakelijke partner zich schuldig maakt aan een misdrijf.

In de maatschappij

Milieuvriendelijkheid

Wij nemen onze verantwoordelijkheid ten aanzien van het milieu serieus er wordt gewerkt aan het minimaliseren van de milieueffecten van onze activiteiten, producten en diensten. Wij vinden dat een verantwoordelijk en duurzaam bedrijf ernaar moet streven om het langetermijneffect op het milieu te minimaliseren. Onze focus gaat hierbij voornamelijk naar onze producten, natuurlijke bronnen, transport, afval, toeleveringsketen en certificering.

Onze activiteiten zijn erop gericht de schadelijke effecten van onze activiteiten op het milieu te voorkomen of anders te minimaliseren, elk bedrijf streeft ernaar zijn milieuprestaties te verbeteren door verspilling te minimaliseren op gebieden zoals energieverbruik, transport, verpakking en het gebruik van natuurlijke materialen.

Ons Milieubeleid is te vinden op onze website en hierin worden onze richtlijnen en doelstellingen beschreven aangaande onze ecologische duurzaamheid.

Politieke donaties

Wij doen in geen enkel land donaties aan politieke partijen of aan doelen die Vitec of enig deel van Vitec in diskrediet zouden kunnen brengen. Dit geldt ook voor geschenken, abonnementen, leningen of andere voordelen in natura voor politieke partijen. Als u twijfelt, moet u bij de Group Company Secretary advies vragen.

Openbare vertegenwoordiging

Als u in het openbaar Vitec vertegenwoordigt dan dient u dit met dezelfde integriteit te doen als op de werkvloer. Alleen benoemde, bevoegde woordvoerders mogen namens Vitec met onze belanghebbenden en de media spreken over Vitec en haar dochterbedrijven, onze producten en diensten, financiële prestaties en verwachtingen.

Het staat u als individu vrij om met deze belanghebbenden te spreken, maar het is niet toegestaan om commentaar te geven of de indruk te wekken dat uw mening de mening is

van Vitec. Neem bij vragen en voordat u uitspraken doet eerst contact op met uw Divisional CEO of de Group Company Secretary.

Donaties aan goede doelen en sponsoring

Als deel van onze maatschappelijke betrokkenheid kunnen wij door tijd en geld te doneren aan diverse lokale en internationale goede doelen. Onze donaties voor goede doelen en onze sponsoring dient te worden gezien als openlijke en vrijwillige bijdragen aan het publieke belang, zonder dat daarbij commerciële of persoonlijke belangen meespelen.

Wij hanteren dezelfde professionele normen bij onze donaties voor goede doelen als bij onze relaties met onze zakelijke partners. Wij doen alleen donaties aan organisaties die een legitiem publiek belang dienen en die zelf een hoge mate van transparantie en verantwoordelijkheid bieden.

Donaties dienen transparant te zijn en goed te worden gedocumenteerd met een overzicht van de reden voor de donatie, gegevens van de betrokken partijen (en de due diligence van het goede doel), het bedrag en/of een omschrijving van de gemaakte donatie. Donaties aan goede doelen moeten voorafgaand worden goedgekeurd door uw Divisional CEO of de Group Company Secretary. Eventuele donaties mogen niet onderhevig zijn aan een belangenconflict.

Vraag: Een vriend van de familie heeft mij gevraagd om namens Vitec een donatie te doen voor een sponsorloop. Kan ik dit doen?

Antwoord: Nee. Er is hier mogelijk sprake van belangenverstremming. Het goede doel moet worden geadviseerd om Vitec zelf te benaderen en dit niet informeel te doen via u als vriend.

Richtlijnen en het melden van schendingen of zorgen

De Code kan niet alle mogelijke ethische situaties behandelen die zich in de werkomgeving kunnen voordoen. Het is daarom mogelijk dat medewerkers zo nodig advies en assistentie nodig hebben en worden aangemoedigd om dit te doen. Als een medewerker wordt geconfronteerd met een ethisch probleem en niet zeker weet wat de juiste handelwijze is, kan het stellen van enkele eenvoudige vragen helpen:

- Is het legaal?
- Is het ethisch?
- Is de situatie in strijd met de principes van de Code?
- Zou ik de situatie en mijn acties aan mijn familie en eventueel de media kunnen uitleggen als ik dat zou moeten doen?

Uw gezond verstand gebruiken zou u moeten helpen bij het omgaan met een ethisch dilemma. Als u echter nog steeds het gevoel hebt dat u de juiste handelwijze niet weet en u vermoedt dat iemand handelt in strijd met de Code, of als u iets niet begrijpt wat in de Code staat, dan wordt u in eerste instantie aangemoedigd om hulp te vragen, of meld zorgen met betrekking tot deze Code rechtstreeks aan uw lijnmanager via de normale kanalen. U kunt er in sommige gevallen voor kiezen om uw zorgen rechtstreeks met uw Divisional CEO of de Group Company Secretary te bespreken. Wij zijn ons er echter van bewust dat dit niet altijd een optie is als er sprake is van vermeende of feitelijke belangenverstremming, of er andere factoren meespelen, of als u anoniem wenst te blijven. Als laatste middel kunt u de klokkenluiderdienst van het bedrijf gebruiken.

EXPOLINK is een onafhankelijke klokkenluiderdienst waar u beschuldigingen kunt uiten over wangedrag en misdrijven binnen Vitec. Zij zijn 24 uur per dag, zeven dagen per week bereikbaar en spreken alle talen die binnen Vitec worden gesproken. De dienst wordt verzorgd door opgeleide, neutrale medewerkers die zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke zaken.

Voorbeelden van wangedrag en misdrijven kunnen zijn:

Diefstal, fraude, omkoping en corruptie, oneerlijkheid, onveilige arbeidsomstandigheden, pesten, dupering, intimidatie (raciale, seksuele of religieuze) of andere schendingen van deze Code.

Het onderzoek van klachten via EXPOLINK is vertrouwelijk en de resultaten worden alleen overlegd aan het passende managementteam en, indien van toepassing, aan de raad van bestuur van Vitec. Als een klacht echter leidt tot een strafrechtelijk onderzoek dan kan deze anonimiteit niet worden gegarandeerd. De raad van bestuur van Vitec verzekert dat alle klachten die bij EXPOLINK worden gemeld en die oprecht en niet kwaadwillig zijn, niet zullen leiden tot recriminatie of disciplinaire maatregelen van de werknemers of derde partijen.

Elke vorm van vergelding tegen een klokkenluider wordt door het bedrijf niet getolereerd.

Iedereen kan een schending van de Code via EXPOLINK melden aan Vitec via de volgende nummers:

China	10800 152 2112
Costa Rica	0800 0440101
Frankrijk	0800 900240
Duitsland	0800 182 3246
Hong Kong	800 930770
Italië	800 783 776
Japan	00531 78 0023
Nederland	0800 022 9026
Singapore	800 4411 140
UK	0800 374 199
Oekraïne	0044 1249 661808
USA	1 877 533 5310