



Capture. **Share.**

Cher collègue,

Nous publions de nouveau notre Code de conduite afin de nous assurer que nos employés et les autres partenaires soient tous bien conscients des valeurs qu'ils peuvent attendre de Vitec, de celles que Vitec attend d'eux, et enfin dans l'optique de refléter les changements survenus depuis la dernière publication du Code en septembre 2015. Le succès de Vitec sur le long terme dépend de notre capacité à préserver notre réputation et la confiance de nos partenaires, quel que soit le lieu où nous agissons. Le Conseil d'administration et moi-même sommes fermement attachés aux normes d'éthique les plus élevées.

Vous devez faire preuve de bon sens afin de promouvoir les bonnes pratiques en accord avec notre engagement sur les normes les plus strictes en matière d'intégrité et d'éviter toute faute professionnelle. Quiconque agira en violation des dispositions du présent Code sera passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à et incluant le licenciement. À tout niveau, si vous avez l'impression que les principes du Code ne sont pas respectés, vous devez contester ce comportement ou faire part de vos préoccupations en recourant aux voies appropriées. Vous pouvez trouver davantage d'informations sur la manière de faire part de vos préoccupations à la page 23.

Le Conseil d'administration et moi-même pouvons vous assurer que tout employé qui fera part de ses préoccupations en toute bonne foi au sujet du Code ou de toute pratique commerciale ne sera victime d'aucune forme de représailles.

Veillez s'il vous plaît prendre le temps de lire et de comprendre ce Code, afin de vous engager à l'appliquer dans tous vos actes et toutes vos activités professionnelles.



Stephen Bird

Group Chief Executive
The Vitec Group plc

Sommaire

Sur le Code de conduite

Notre engagement et nos valeurs
À qui s'applique le Code ?

Nos employés

Conduite
Diversité
Esclavage moderne et traite des êtres humains
Santé et sécurité

Intégrité de l'entreprise

Corruption
Pots-de-vin Fraude
Cadeaux, divertissements et événements divers
Concurrence loyale
Livres et archives
Fiscalité (évasion fiscale des entreprises)
Confidentialité et protection de la vie privée
Protection des données

4 Intégrité de l'entreprise (suite)

Propriété intellectuelle
Conflits d'intérêts avec les intérêts personnels
Informations privilégiées et transactions sur les actions
Usage de la propriété de Vitec
Communications électroniques
Réseaux sociaux
Frais
Partenaires commerciaux - contrôle préalable des clients et des fournisseurs - sanctions

7

Au sein de la communauté

Viabilité environnementale
Dons politiques
Représentation publique
Dons aux associations caritatives et parrainages

22

marche à suivre pour dénoncer des violations ou faire part de préoccupations

23

Sur le Code de Conduite

Notre engagement et nos valeurs

Notre objectif est de fournir des produits et des solutions d'exception afin de fixer et de partager des images exceptionnelles.

Nos valeurs-clés sont :

- L'excellence de la performance des produits
- L'attention portée au client
- Le maintien de la place de leader sur un marché qui évolue rapidement
- La capacité à prospérer au niveau international
- La transparence, l'intégrité, le respect

Nos valeurs guident toutes nos décisions commerciales et elles sont reprises par notre Code qui définit la manière dont nous gérons le fonctionnement de l'entreprise.

À qui s'applique le Code ?

Le présent Code s'applique à tous nos employés, nos cocontractants et nos sous-traitants qui travaillent dans toutes nos entreprises. Nous demandons à tous nos clients, nos fournisseurs, nos distributeurs et nos agents et tous les autres partenaires avec lesquels nous sommes en relation soit de s'y conformer, soit de mettre en œuvre des normes équivalentes.

Il existe des responsabilités supplémentaires pour les employés qui dirigent ou encadrent d'autres personnes, lesquels doivent s'assurer que :

- le Code est fourni, compris et respecté à tous les niveaux, ce qui inclut les employés qu'ils dirigent, les cocontractants, les clients, les fournisseurs et les autres partenaires
- ils doivent montrer l'exemple en ce qui concerne les comportements corrects qui sont décrits dans le présent Code
- les conseils et les réponses aux questions posées par les employés qu'ils dirigent ou qu'ils encadrent sont corrects

Nous ne tiendrons pas rigueur ni ne pénaliserons les employés pour toute perte commerciale survenue en raison de la conformité à notre Code, ou ceux qui partagent des préoccupations en toute bonne foi, même si après une enquête approfondie celles-ci s'avèrent infondées. À l'inverse, les violations sont considérées très sérieusement et les employés qui ne respectent pas le présent Code sont passibles d'une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Vous pouvez consulter la page 23 afin d'obtenir des conseils pour savoir comment faire face à des situations posant des problèmes éthiques ainsi que la marche à suivre pour dénoncer toute violation du présent Code.

Nos employés

Nous nous engageons à offrir un traitement équitable à tous nos employés. Vous pouvez espérer un salaire compétitif si vous faites votre travail et des primes spécifiques pour un travail ou une performance exceptionnel(le). Nous allons investir dans votre évolution personnelle par le biais de formations appropriées et nous avons pour objectif d'offrir un emploi stable dans les zones dans lesquelles nous sommes installés.

Nous reconnaissons qu'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est important et certaines filiales du groupe offrent des horaires de travail flexibles afin de faire en sorte que les employés puissent concilier leur vie professionnelle avec leurs autres priorités.

Conformément à notre engagement sur la Déclaration universelle des droits de l'homme, nous soutenons et nous respectons internationalement les droits du travail reconnus, y compris la liberté d'association, la non-discrimination, l'abolition du travail forcé et du travail des enfants et la réglementation anti-esclavage. Nous n'acceptons pas le travail forcé et le travail des enfants et nous voulons que les partenaires avec lesquels nous collaborons prennent le même engagement.

Nous nous conformons tant à la lettre qu'à l'esprit des lois et des règlements locaux et internationaux. Si vous n'êtes pas sûr de la légalité d'une action, nous vous encourageons à vous adresser au directeur des affaires juridiques du Groupe ou au Secrétaire général du Groupe. Nous prenons en compte les questions de sécurité des pays dans lesquels nous sommes installés, et nous respectons l'ensemble des restrictions à l'exportation et des restrictions aux échanges commerciaux.

Conduite

Votre comportement au travail doit être respectueux. Vous ne devez pas avoir une conduite qui pourrait être perçue comme offensante, répréhensible, irrespectueuse ou qualifiée de harcèlement à l'égard d'autres personnes. L'intimidation, un comportement abusif, le harcèlement sexuel ou toute discrimination fondée sur la race, le genre, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle, la situation de handicap, l'âge, la situation matrimoniale, la grossesse ou la religion est un comportement inacceptable passible d'une sanction disciplinaire.

Diversité

Nous nous engageons pour l'égalité des chances dans toutes nos pratiques, nos procédures et nos politiques en matière d'emploi. Lorsque nous embauchons une personne, nous choisissons le meilleur candidat sans distinction d'âge, de race, d'origine nationale, de situation de handicap, de religion, de genre, de changement de sexe, d'orientation sexuelle, de situation matrimoniale ou d'appartenance ou non à un syndicat. Nous appliquons les mêmes règles dans la sélection de nos partenaires commerciaux.

Nous sommes actifs au niveau international et nous reconnaissons les différences culturelles qui peuvent exister au sein des pays dans lesquels nous avons une activité commerciale. Nous reconnaissons que cette diversité dans notre main-d'œuvre reflète la diversité de nos marchés, ce qui est un atout pour réussir sur ces marchés. Nous ne tolérerons aucune forme de discrimination.

Esclavage moderne et traite des êtres humains

Nous nous engageons à assurer que l'esclavage et la traite des êtres humains n'existent pas, et ce ni dans les structures de l'entreprise ni dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous mènerons immédiatement une enquête approfondie suite à tout soupçon d'esclavage ou de traite des êtres humains dans notre organisation ou dans notre chaîne d'approvisionnement et nous mettrons un terme à notre relation avec tout partenaire pour lequel ces allégations ont été démontrées. Notre déclaration de principe sur l'esclavage moderne et la traite des êtres humains est disponible sur notre site Internet : www.vitecgroup.com.

Santé et sécurité

Nous nous engageons à assurer la sécurité, la santé et le bien-être de tous nos employés et de nos cocontractants, ainsi que de toutes les autres personnes qui pourraient être impliquées dans nos activités. Nous respectons toute la législation pertinente en la matière et les codes de bonne pratique relatifs à la santé et à la sécurité au travail. Chaque employé de Vitec a le devoir de veiller à sa propre sécurité, sa propre santé et son propre bien-être ainsi qu'à la sécurité, la santé

et le bien-être des autres. Si quelque chose s'avérait dangereux agissez et ne fermez pas les yeux sur ce problème.

L'ensemble de nos unités opérationnelles ont le devoir d'assurer un environnement de travail sain et sûr à nos employés, nos cocontractants ainsi qu'aux tiers qui se rendent sur nos sites. Les précautions nécessaires doivent être prises afin de réduire les risques sur le lieu de travail afin de fournir un environnement de travail sûr. Cela inclut la formation appropriée des employés, la fourniture d'équipements de protection et la prise en compte, l'enquête et le signalement rapide de tous les accidents et des accidents évités de justesse afin de continuer à améliorer notre performance en termes de santé et de sécurité.

Notre Politique de santé et de sécurité peut être consultée sur notre site Internet : www.vitecgroup.com. Elle définit nos lignes directrices afin d'empêcher les accidents et les problèmes de santé dus au travail, et elle fournit des conseils pour la prévention appropriée des risques de santé et de sécurité découlant des activités professionnelles.

Intégrité de l'entreprise

Corruption

Nous ne tolérons aucune forme de corruption active ou passive, que ce soit par le versement de pots-de-vin, l'acceptation de pots-de-vin, les paiements indus ou les commissions occultes, qu'ils soient effectués directement ou indirectement. Ceci inclut en outre l'interdiction des petits pots-de-vin versés afin de faciliter les décisions publiques d'usage et s'applique aussi bien aux relations avec les agents publics que dans les rapports avec les clients et les fournisseurs des entreprises du secteur privé.

Nous nous conformons aux lois anti-corruption des pays dans lesquels nous sommes présents. Il existe des sanctions très sévères en cas de violation des lois anti-corruption, aussi bien pour les individus que pour les entreprises.

Voici quelques définitions simples :

- Il y a tentative de corruption lorsque vous offrez, versez, sollicitez ou acceptez un paiement, un cadeau ou une faveur dans le but d'influencer une décision commerciale de manière inappropriée. Un pot-de-vin peut prendre la forme d'un paiement en liquide, d'un cadeau en nature ou d'un autre type de faveur comme une offre d'emploi pour un proche de la personne corrompue. Aucune de ces pratiques n'est acceptable.
- Les commissions occultes signifient que les fournisseurs ou les prestataires de services paient une partie de la somme aux personnes qui accordent le contrat. Nous n'offrons ni n'acceptons de commissions occultes, quelles que soient les circonstances.
- Il y a tentative de corruption indirecte lorsqu'une personne paie un pot-de-vin par l'intermédiaire d'un tiers. Par exemple, une entreprise emploie un agent commercial pour l'aider à obtenir un contrat, et l'agent passe une partie de la commission en pot-de-vin. Nous ne tolérons pas ce genre de pratiques.

Question : Est-il acceptable d'offrir un cadeau de grande valeur dans le cadre d'une offre pour un contrat ?

Réponse : Non. Il s'agit d'un pot-de-vin et d'une tentative évidente d'obtenir le contrat au moyen d'un cadeau de grande valeur.

Question : Est-il acceptable pour les agents de Vitec de verser des pots-de-vin ou des commissions occultes, puisqu'ils ne sont pas des employés de Vitec ?

Réponse : Non. Les agents sont en relation avec Vitec et ils ont les mêmes obligations au regard de la législation anti-corruption.

Pots-de-vin

Les petits pots-de-vin utilisés pour accélérer les opérations courantes lorsque le bénéficiaire du paiement est déjà habilité à le faire sont également connus comme « paiements d'accélération » ou « paiements pour graisser la patte ». Par exemple, les paiements aux agents des douanes afin d'accélérer le dédouanage des biens importés ou les paiements à des agents publics pour obtenir un visa plus rapidement sont des pots-de-vin.

Vous ne devez pas verser de pots-de-vin sauf si votre sécurité personnelle est en jeu. Quelles que soient les circonstances, faites part de toute demande de pot-de-vin au CEO de votre division ou au Secrétaire général du Groupe.

Vous devez être en mesure de réduire le risque des dites demandes au moyen d'une préparation rigoureuse et d'une bonne communication :

- Assurez-vous que notre politique de tolérance zéro vis-à-vis des versements de pots-de-vin est connue de tous.
- Traitez toujours les agents publics avec courtoisie.
- Anticipez. Si les agents publics savent que vous êtes pressé, ils peuvent tenter de profiter de la situation en demandant des pots-de-vin pour accélérer les opérations.

En cas de doutes, demandez l'avis du CEO de votre division ou du Secrétaire général du Groupe.



Question : Puis-je payer une faible somme de « frais » pour obtenir les documents de licence d'exportation plus vite ?

Réponse : Ce paiement serait considéré comme un pot-de-vin et il ne doit pas être effectué.

Fraude

Nous visons à éradiquer les fraudes au sein de Vitec et nous avons mis en place de nombreux contrôles internes afin de les combattre et de les détecter. Si une fraude est suspectée, vous avez la responsabilité d'en informer immédiatement votre supérieur hiérarchique direct, le CEO de votre division ou le Secrétaire général du Groupe. Si vous souhaitez rester anonyme, ou s'il existe des conflits d'intérêts réels ou supposés, vous pouvez aussi vous adresser à notre service de dénonciation (voir page 23). Vitec réagira à tout incident de fraude en cherchant à indemniser les pertes et en prenant des mesures contre les responsables. Les mesures prises peuvent inclure des poursuites judiciaires ou une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Question : Qu'est-ce que la fraude ?

Réponse : Nous la définissons comme un acte intentionnel visant à obtenir un gain injuste ou illégal. Les exemples incluent : la communication d'informations financières frauduleuses, la manipulation des remises de distributeurs, les demandes de remboursement fictives, le détournement de la propriété de Vitec, le vol et la dissimulation d'un conflit d'intérêts afin d'obtenir un gain personnel.

Cadeaux, divertissements et événements divers

Des cadeaux et des divertissements raisonnables et l'organisation d'événements sont acceptables afin de nouer de bonnes relations avec les clients et les fournisseurs dans le cadre d'un objectif

commercial clair. Reasonnable peut s'appliquer pour un déjeuner ou dîner d'affaires, ou pour un cadeau occasionnel de faible valeur. Vous ne devez jamais solliciter de cadeaux ou la participation à des événements.

Nous interdisons l'échange de cadeaux ou d'autres avantages qui seraient susceptibles de nuire à l'impartialité d'une des parties, d'influencer une décision commerciale ou de conduire à la réalisation inappropriée d'une obligation officielle. Si le cadeau semble créer des obligations pour l'une ou l'autre des parties, alors il n'est pas acceptable.

Vous ne devez ni offrir ni accepter de cadeaux, de gratifications ou de divertissements d'une valeur de plus de 100 £ (ou l'équivalent dans la devise locale) sans l'approbation préalable par écrit de votre supérieur hiérarchique direct.

La fréquence des cadeaux doit également être prise en compte. Même un cadeau de faible valeur mais qui serait reçu ou offert fréquemment pourrait être perçu comme un avantage indu et ne serait donc pas acceptable.

Souvenez-vous que le simple fait de sembler inapproprié peut s'avérer fortement préjudiciable pour l'entreprise. Faites preuve de bon sens et n'hésitez pas à demander des conseils le cas échéant.

Acceptable dans la plupart des cas :

- Des petits cadeaux publicitaires, par exemple des produits présentant le logo de l'entreprise.
- Des petits cadeaux saisonniers, comme une bouteille de vin de faible valeur, à Noël ou à l'occasion d'autres fêtes dans l'année.
- Un repas occasionnel dans un restaurant où les prix sont raisonnables.
- Une invitation à un événement d'entreprise tel qu'une journée au golf ou un événement sportif.

Jamais acceptable :

- Tout ce qui est illégal.
- L'argent liquide ou les équivalents, tels que des bons, des chèques de voyage ou des actions.
- Tout ce qui est offert à une personne qui est sur le point de prendre une décision commerciale concernant Vitec, par exemple pour la conclusion d'un contrat.
- Tout ce qui serait susceptible de vous mettre dans l'embarras ou de porter atteinte à votre réputation ou à celle de Vitec.
- Tout fait indécent ou de nature sexuelle qui pourrait ternir notre réputation.
- Tout ce qui enfreint les propres règles du bénéficiaire. Veuillez prendre note que dans de nombreux pays, les agents publics sont eux-mêmes soumis à des réglementations particulièrement strictes.

Une autorisation préalable doit être concédée par votre supérieur hiérarchique direct (et le CEO de votre division pour les éléments de grande valeur) avant d'offrir ou d'accepter :

- Des frais de déplacement sur de longues distances
- L'invitation de partenaires à des événements d'entreprise
- Des invitations à des événements sportifs ou culturels particulièrement onéreux, comme les finales de la Coupe du monde ou les Jeux Olympiques
- Des cadeaux destinés à des événements personnels spéciaux, comme des mariages

Considérations spéciales pour les agents publics

Soyez tout particulièrement vigilant dans vos rapports avec les agents publics, tout d'abord parce qu'ils sont soumis à des réglementations souvent particulièrement strictes, mais aussi parce que la tentative de corruption d'un agent public est une infraction pénale grave. Vous ne devez pas offrir de cadeaux ou de divertissements à des agents publics ou à leurs familles, directement ou par l'intermédiaire d'un agent, sans l'approbation préalable du CEO de votre division ou du Secrétaire général du Groupe.

Tous les cadeaux offerts aux employés doivent être justifiés par l'employeur avec des documents indiquant des détails clairs incluant le nom de la personne qui offre, le bénéficiaire, la date, le résumé du cadeau, la valeur indicative et le processus d'approbation suivi. En cas de doutes, il convient d'en informer le Secrétaire général du Groupe.

Question : Puis-je inviter un client à un déjeuner d'affaires ?

Réponse : Oui. Il s'agit d'une invitation raisonnable tant que ce n'est pas excessif et que cela ne se produit pas régulièrement. Ce qui est raisonnable est subjectif et chaque cas doit être évalué individuellement ; en règle générale, lorsque la valeur du déjeuner dépasse 100 £ par invité (ou équivalent), l'invitation n'est plus considérée comme raisonnable.

Question : Est-il acceptable de demander à des fournisseurs des billets offerts pour un événement sportif ?

Réponse : Non, ceci vous placerait dans une situation compromettante.

Question : Que dois-je faire si je suis invité à un événement d'entreprise et que cette invitation est considérée comme étant de grande valeur (5 000 £), incluant les frais de déplacement, d'hébergement et ceux de mon/ma conjoint/e ?

Réponse : Il est possible que cet événement ait un objectif commercial clair. Vous devez en discuter en détail avec votre supérieur hiérarchique direct et le CEO de votre division avant d'accepter l'invitation, et vous ne pourrez l'accepter que si cette dernière a été approuvée.

Concurrence loyale

Nous observons une concurrence loyale et honnête, en respectant l'ensemble des lois applicables antitrust et en matière de droit de la concurrence. Nous :

- ne devons jamais échanger d'informations sensibles d'un point de vue commercial (ce qui inclut les prix, les renseignements sur la production, le volume des ventes, les parts de marché, la stratégie et les coûts) avec les entreprises concurrentes.
- ne devons jamais tenter d'obtenir des informations sur les concurrents par le biais de moyens malhonnêtes.
- ne devons jamais nous engager dans des pratiques commerciales restrictives ou collusoires ou abuser de notre position sur le marché.
- devons nous abstenir de nous engager dans une concurrence déloyale, ce qui comprend des déclarations ou des commentaires faux ou trompeurs sur Vitec, nos concurrents ou nos produits.

Si vous avez un doute concernant la législation en matière de droit de la concurrence et en cas de préoccupations, vous devez vous adresser au directeur des affaires juridiques du Groupe ou au Secrétaire général du Groupe.

Question : Un concurrent lors d'un salon propose un rendez-vous afin de discuter des marchés et des prix. Dois-je m'y rendre ?

Réponse : Non. Ce type de discussions peut potentiellement constituer une violation de la législation antitrust et du droit de la concurrence, avec un risque de sanctions sévères.

Question : Puis-je discuter du processus d'offre pour un contrat avec un concurrent ?

Réponse : Non. Il s'agit d'un comportement anticoncurrentiel.

Livres et archives

Nous conservons des livres et des archives qui reflètent fidèlement toutes nos transactions commerciales quand elles surviennent, et nous les conservons aussi longtemps que la loi le requiert. Nous ne détruisons jamais d'archives pour tenter d'empêcher des enquêtes ou des divulgations.

Fiscalité (évasion fiscale des entreprises)

L'évasion fiscale est illégale ; cette dernière consiste à payer moins, ou à ne pas payer du tout, les taxes dues aux autorités fiscales compétentes, généralement au moyen d'une fausse déclaration, voire d'aucune déclaration du tout. L'évasion fiscale constitue une activité criminelle et les sanctions peuvent être sévères, à la fois pour la personne responsable et pour Vitec.

Les infractions communes d'évasion fiscale incluent :

- Évasion d'impôt sur le revenu, par exemple en effectuant des paiements « en espèces »
- Évasion de la TVA, par exemple en demandant des paiements sans émettre une véritable facture
- Communication de faux documents ou de fausses informations aux autorités fiscales
- Évasion des droits d'accises sur les biens importés, par exemple en ne déclarant pas les biens qui sont arrivés au Royaume-Uni de l'étranger.

Vous devez toujours respecter la politique de Vitec en lien avec les accords avec les clients et les fournisseurs et l'émission des factures et le traitement des paiements. Si vous avez un doute et si vous vous demandez si ce qu'on vous a demandé de faire en lien avec la fiscalité (par un collègue ou un tiers) est approprié, alors demandez l'avis du CEO de votre division ou du responsable de la fiscalité du Groupe.

Question : Est-ce qu'effectuer un paiement en espèces est une forme d'évasion fiscale ?

Réponse : Le paiement en espèces n'est pas en soi une évasion fiscale. Toutefois, si un fournisseur, qui est également réticent à émettre une facture valide ou à fournir les documents pertinents, voire s'y refuse, vous demande d'effectuer un paiement en espèces, alors vous êtes susceptible de faciliter l'évasion fiscale en soutenant le fournisseur à ne pas déclarer tous ses revenus.

Confidentialité et protection de la vie privée

Les informations confidentielles et d'entreprise incluant les données personnelles des employés, des clients, des fournisseurs et des actionnaires doivent uniquement être utilisées conformément à l'objectif commercial et dans le cadre strict du travail, dans le respect de la législation en matière de confidentialité et de protection des données. Les informations confidentielles doivent être conservées de manière sécurisée et ne jamais être utilisées pour un motif autre que l'usage prévu, et ce quelles que soient les circonstances. Le contrôle des données personnelles est une question à ne pas prendre à la légère car les sanctions sont sévères pour les entreprises qui n'assurent pas le contrôle de la confidentialité de ces données.

Les informations confidentielles sont des informations qui ne sont pas, ou pas encore, des informations publiques et elles incluent, mais sans s'y limiter, les secrets de fabrication, les plans stratégiques commerciaux, de marketing et de services, la connaissance des consommateurs, les informations sur l'ingénierie et les idées de fabrication, les listes de clients, les coordonnées des employés, les comptes bancaires, les codes fiscaux et les données financières non publiées ou toute autre donnée non publiée.

Vitec respecte la vie privée de ses employés et s'intéressera aux actions des employés dans le cadre de leur vie privée uniquement si ces dernières nuisent à la réputation de Vitec ou à ses intérêts commerciaux légitimes. Nous utilisons uniquement les informations personnelles des employés et des tiers lorsque cela s'avère nécessaire afin de fonctionner efficacement ou de se conformer à la loi.

Protection des données

Vitec et ses employés recueilleront et conserveront des données personnelles uniquement pour les objectifs commerciaux légitimes. Les données personnelles constituent toutes les informations liées à un individu identifiable qui peuvent être utilisées directement ou indirectement afin d'identifier cette personne. La confidentialité des données personnelles liées aux employés, aux clients et aux fournisseurs doit être respectée. Les données personnelles doivent être conservées de manière sécurisée, à la fois en version papier et sous forme électronique. Les exemples de données personnelles incluent : - les noms, les adresses, les dates de naissance, le numéro de sécurité sociale, les coordonnées de passeport, les coordonnées bancaires, etc. Ne pas se conformer à la législation locale en matière de protection des données vous expose à des sanctions sévères. Vitec a adopté un accord de traitement des données du Groupe qui définit les conditions dans lesquelles nous traiterons les données relatives aux employés, aux cocontractants, aux clients, aux fournisseurs et aux tiers.

Question : J'ai un fichier qui contient des coordonnées personnelles d'employés incluant des noms, des adresses, des dates de naissance, des numéros de référence fiscaux, des informations de paiement, des coordonnées de compte bancaire, des numéros de passeport et les coordonnées des membres de la famille. Comment ces informations doivent-elles être enregistrées ?

Réponse : Ces informations sont des données personnelles et elles sont hautement sensibles. Le fichier doit être clairement indiqué comme étant confidentiel et protégé par un mot de passe et conservé de manière sécurisée en format physique. Les données doivent uniquement être utilisées pour leur objectif commercial et elles ne doivent pas être partagées avec toute personne sauf si ce partage a été clairement autorisé et dans le cadre d'un objectif commercial valable. Lorsque la conservation des données n'est plus requise, elles doivent être détruites.

Propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle représente un actif important de notre entreprise qui souligne la valeur de Vitec. Beaucoup de nos marques sont instantanément reconnaissables et elles représentent toutes les produits et les services de haute qualité que nous créons, distribuons et fournissons dans le monde entier.

À travers le recours aux marques déposées, aux brevets et aux droits d'auteur, nous visons à protéger nos idées, à différencier nos produits de ceux de nos concurrents et à apporter une valeur ajoutée aux biens et aux services en question. Ils identifient nos produits et nos services comme étant différents, en créant une attente de qualité élevée et en nous offrant l'exclusivité légale dans les pays dans lesquels ils ont été enregistrés.

Nous respectons les brevets, les droits d'auteurs, les marques déposées et les informations relatives à la propriété intellectuelle des tiers. Nous respectons la propriété intellectuelle des autres parties.

Question : Je lance un nouveau produit Vitec que je propose de commercialiser en utilisant les droits d'auteur d'un tiers. Dois-je obtenir son consentement ?

Réponse : Oui. Nous respectons la propriété intellectuelle de tous les tiers étant donné que nous attendons de la part des tiers qu'ils respectent la nôtre. Si vous agissez sans son consentement, le tiers sera susceptible d'intenter une action en justice à l'encontre de Vitec pour violation de la propriété intellectuelle.

Conflits d'intérêts avec les intérêts personnels

Un conflit d'intérêts existe lorsque les intérêts personnels d'un employé sont en concurrence avec les intérêts de Vitec. Les conflits d'intérêts avec les intérêts personnels doivent être évités. Les intérêts personnels peuvent inclure ceux de votre famille, c'est-à-dire votre

conjoint(e), vos enfants, vos parents ou vos frères et sœurs, ou ceux des entreprises dans lesquelles vous détenez une participation majoritaire.

Nous ne nous engageons pas dans des activités qui peuvent entrer en concurrence avec les activités de Vitec, que ce soit directement ou indirectement, et nous n'utilisons pas d'informations obtenues dans le cadre du travail pour Vitec dans le but d'aider toute personne à la concurrencer. De la même manière, nous ne faisons pas affaire pour le compte de Vitec avec une entreprise dans le but de réaliser un profit pour nous, ou pour un membre de notre famille ou toute autre personne liée. Nous n'avons pas d'intérêts personnels (que ce soit individuellement ou par l'intermédiaire de nos familles) dans des entreprises en concurrence avec ou faisant affaire avec Vitec sauf si cela a été accepté par les dirigeants au préalable, même si nous pouvons évidemment détenir des actions dans des sociétés cotées en bourse.

Des conflits d'intérêts peuvent parfois survenir et, le cas échéant, tout conflit d'intérêts doit être évoqué franchement avec le CEO de votre division ou le Secrétaire général du Groupe. Le fait de ne pas divulguer un conflit d'intérêts est une action grave qui doit être évitée.

Question : Je suis sur le point de conclure un contrat pour des services de nettoyage pour les bureaux de Vitec avec une entreprise appartenant à mon beau-frère. Dois-je demander une autorisation ?

Réponse : Oui. Votre beau-frère est lié à vous et il existe un conflit d'intérêts potentiel. Préalablement à la conclusion du contrat, vous devez au moins demander l'autorisation de votre supérieur hiérarchique direct en fournissant toutes les informations. Le contrat ne sera conclu que dans le cas où votre supérieur hiérarchique direct est convaincu et reconnaît que la conclusion dudit contrat est dans l'intérêt de Vitec.



Question : Au moment de rejoindre Vitec, je bénéficie d'un intérêt commercial dans une autre entreprise qui opère sur le marché de la photographie et/ou de l'audiovisuel. Est-ce considéré comme un conflit d'intérêts que je dois déclarer et que dois-je faire ?

Réponse : Oui. Il s'agit d'un conflit d'intérêts qui doit être immédiatement déclaré à Vitec et évoqué avec le CEO de votre division ou le Secrétaire général du Groupe. Après avoir divulgué ce conflit d'intérêts, les mesures appropriées seront mises en œuvre afin de gérer cette situation.

Informations privilégiées et transactions sur les actions
Vitec est une société cotée au London Stock Exchange (la Bourse de Londres) et Vitec ainsi que ses employés doivent se conformer aux lois pertinentes en matière de valeurs mobilières.

En tant qu'employé, vous ne devez PAS utiliser des informations privilégiées pour effectuer des opérations en bourse en lien avec les actions de Vitec. De la même manière, si vous venez à prendre connaissance par votre travail d'informations privilégiées concernant une autre entreprise (potentiellement une acquisition ou une fusion), vous ne devez pas utiliser lesdites informations privilégiées pour effectuer des opérations en bourse en lien avec les actions de cette société.

Les informations privilégiées sont des informations qui sont confidentielles au sein de Vitec, sont précises de par leur nature, ne sont pas accessibles à tous et peuvent avoir un impact significatif sur le cours de nos actions si elles sont rendues publiques. Les informations privilégiées peuvent comporter les détails sur nos résultats financiers, les rapports d'activité commerciale, les acquisitions ou les cessions des entreprises et les projets de développement commercial significatifs.

Le fait d'utiliser des informations privilégiées pour réaliser des transactions avec nos actions ou pour encourager d'autres personnes à le faire est un délit d'initié et constitue une infraction pénale.

Les informations privilégiées et le risque de délit d'initié s'appliquent aussi bien à vous en tant qu'employé qu'aux personnes qui vous sont liées, qu'il s'agisse de votre conjoint(e), vos enfants, les membres de votre famille vivant sous le même toit, ainsi qu'aux entreprises dans lesquelles vous détenez une participation majoritaire.

Les directeurs et les cadres supérieurs qui ont reçu une notification formelle de la part du Secrétaire général du Groupe sont soumis à nos Règles de transactions sur les actions qui imposent des restrictions supplémentaires aux personnes concernées en matière de transactions sur les actions.

Si vous n'êtes pas sûr d'être en possession d'informations privilégiées et des répercussions sur vos transactions avec les actions de Vitec ou d'autres titres cotés, alors vous devez contacter le Secrétaire général du Groupe préalablement à toute opération en Bourse.

Question : J'ai appris que Vitec est sur le point de racheter une autre société cotée à la Bourse de Londres. Mes parents peuvent-ils acquérir des parts dans cette société cotée en bourse ?

Réponse : Non. Vos parents sont clairement liés à vous, et les informations sur lesquelles ils basent leur décision d'investissement sont des informations privilégiées, ce qui constitue un délit d'initié.

Question : Puis-je donner à mon ami les résultats financiers de Vitec avant la publication de l'intégralité des résultats financiers de l'année ?

Réponse : Non. Il s'agit d'informations privilégiées et d'une violation de votre devoir envers Vitec et cela peut constituer un délit d'initié.

Usage de la propriété de Vitec

Vous devez respecter la propriété de Vitec comme si c'était la vôtre, en vous rappelant qu'elle ne l'est pas. Elle ne doit pas être utilisée à des fins personnelles sauf en cas d'autorisation préalable et elle doit rester sécurisée et dans un bon état de fonctionnement.

Les dispositifs émis par Vitec, les courriers électroniques et les services Internet doivent être utilisés à des finalités commerciales et non pour un usage personnel. Au moment de son départ de l'entreprise, chaque employé doit rendre tous les biens appartenant à Vitec, notamment les ordinateurs portables, les téléphones portables, les cartes de crédit, les dossiers et les documents de travail.

Question : Puis-je utiliser la camionnette de livraison de la société pour mon usage personnel le week-end afin de transporter les affaires de mes enfants à l'université ?

Réponse : Non, il s'agit d'un usage personnel et la propriété de Vitec ne doit pas être utilisée à cette fin. Si le véhicule est impliqué dans un accident, alors la société est responsable de l'utilisation du véhicule.

Communications électroniques

Vitec et vous-mêmes êtes légalement responsables de toute communication électronique, ce qui comprend les courriers électroniques rédigés, et d'une mauvaise utilisation d'Internet. Une communication électronique vous engage légalement.

La liste ci-dessous (qui n'est pas exhaustive) indique les comportements susceptibles d'entraîner une procédure disciplinaire. Nous pouvons informer les autorités compétentes si, par exemple, une infraction pénale ou une violation de la législation sur la protection des données a été constatée ou que nous pensons qu'une infraction est susceptible d'être commise.

Les moyens de communication électronique ne doivent pas être utilisés pour regarder, transmettre ou stocker sciemment toute communication ou information qui :

- présente une nature discriminatoire ou de harcèlement
- porte atteinte à toute personne ou tout groupe ou autre et pourrait nuire à la réputation de Vitec ou de ses employés
- est obscène ou classé X, ou pose le risque pour Vitec d'être considéré comme tel, et, en particulier, le matériel pornographique ne doit pas être reçu, stocké ou distribué, que ce soit en interne ou en externe
- présente un caractère diffamatoire ou menaçant
- correspond à une « chaîne », des courriers indésirables ou des spams
- contient des données personnelles et est obtenue ou divulguée par un employé sciemment ou imprudemment à une autre personne sans le consentement du Business Partner RH local.

Réseaux sociaux

En tant qu'employé, lorsque vous évoquez votre travail ou si vous êtes identifié comme représentant Vitec, il est facile pour un lecteur d'une page Facebook, d'un tweet de Twitter, de votre profil LinkedIn ou d'un courrier électronique de considérer vos propos comme étant l'opinion de Vitec.

Vous devez être conscient que vous êtes personnellement responsable de tout ce que vous publiez en ligne sur le travail, qu'il s'agisse de Twitter, Facebook, LinkedIn, Glassdoor ou tout autre forum d'un réseau social. Vous êtes légalement responsable de ce que vous publiez en ligne et cela restera public pendant une longue période ; ainsi vous devez protéger votre vie privée et la confidentialité et les intérêts de Vitec et des autres employés.

- Vous devez vous identifier (votre nom et, le cas échéant, votre position au sein de Vitec) lorsque vous discutez de sujets relatifs à Vitec. Écrivez à la première personne (« Je » et non pas « Nous ») et vous devez signifier clairement que vous parlez en votre nom et non en celui de Vitec. Il doit être clair, à chaque fois, que vous exprimez votre opinion personnelle.
- Si vous publiez un contenu sur un site Internet et que ledit contenu est en rapport avec le travail que vous faites ou tout autre sujet associé à Vitec, il est requis d'utiliser une clause de non-responsabilité telle que : « Les publications sur ce site sont en mon nom et elles ne représentent pas nécessairement les positions, les stratégies ou les opinions de Vitec. »
- La législation relative aux droits d'auteur, aux marques déposées, à l'usage loyal et à la divulgation des informations financières s'applique aussi bien à vous qu'à Vitec.
- Ne fournissez aucune information confidentielle ou protégée par les droits de propriété intellectuelle sur quiconque.
- Ne citez pas et ne mentionnez pas nos clients, nos partenaires ou nos fournisseurs sans leur avoir demandé au préalable une autorisation écrite spécifique. Lorsque vous donnez une référence, ajoutez un lien vers la source lorsque c'est possible.
- Lorsque vous utilisez les réseaux sociaux et que vous vous présentez comme étant lié à Vitec, vous devez vous assurer que votre présentation est professionnelle et ne nuit pas à la réputation de Vitec de quelque manière que ce soit.
- Lorsque vous publiez, que vous tweetez ou que vous ajoutez un commentaire sur tout sujet lié à votre travail, les éléments suivants sont acceptables :
 - Des déclarations factuelles concernant nos produits ou leur utilisation
 - Des affirmations exprimant une opinion sur nos produits, lorsque l'auteur est clairement identifié
- À l'inverse, les éléments suivants ne sont pas acceptables :
 - Des affirmations exprimant une opinion sur le produit d'un concurrent ou le concurrent lui-même
 - Des déclarations qui impliquent ou supposent une approbation

- Des comparaisons entre la capacité opérationnelle d'un produit de Vitec par rapport à celle d'un produit concurrent
- Des phrases citant ou paraphasant quelqu'un, sans un accord écrit spécifique de cette personne pour valider la citation et sa publication
- Des déclarations dénigrant tout autre produit, toute personne ou toute entreprise
- Des propos offensants ou diffamatoires
- Des affirmations évoquant une information sensible concernant Vitec
- Des publications d'informations sensibles d'un point de vue commercial sans l'autorisation explicite préalable du Secrétaire général du Groupe.
- Des déclarations portant sur nos résultats actuels ou futurs, des données financières ou l'évolution du cours de l'action

Vous devez être conscient que toute phrase publiée sur un réseau social est potentiellement diffamatoire et qu'elle est soumise aux mêmes restrictions légales que les autres moyens de communication. Faites toujours preuve de bon sens. Si vous avez un doute, demandez-vous toujours si vous auriez pu écrire la même phrase sur un document avec en-tête de Vitec.

Question : Mon supérieur m'a vraiment agacé(e) aujourd'hui et je veux mettre à jour mon statut Facebook personnel pour dire à mes amis que mon supérieur est un idiot. Je me sentirais mieux comme ça. Puis-je le faire ?

Réponse : Non, vous ne devriez pas. Toute déclaration publiée sur un réseau social, même s'il s'agit de votre compte personnel Facebook ou de la page d'un autre réseau social, est potentiellement diffamatoire ou trompeuse et elle ne doit pas être publiée sur une plate-forme publique.

Frais

De temps en temps, vous pouvez être amené à engager des frais dans le cadre de votre travail. Si une demande de remboursement est effectuée, elle doit être raisonnable et soumise le plus tôt possible accompagnée des éléments justificatifs.

Adressez-vous à votre supérieur hiérarchique direct pour obtenir des instructions spécifiques concernant les frais engagés dans le cadre de votre travail.

Question : J'ai engagé des frais à l'occasion d'un voyage d'affaires mais je n'ai aucun reçu. Est-ce acceptable ?

Réponse : Non. Vous devez être en possession des documents justificatifs attestant des frais engagés. Vous devez penser à conserver les reçus pour toutes les dépenses supportées lors d'un voyage d'affaires. Toutes les demandes de remboursement doivent être soumises rapidement.

Question : Est-ce acceptable d'utiliser ma carte de crédit de la société afin d'effectuer des achats personnels si j'ai l'intention de rembourser la société ?

Réponse : Non, même si vous avez l'intention de rembourser la société, il s'agit d'un risque inutile et les cartes de crédit de la société ne doivent pas être utilisées pour un usage personnel.

Partenaires commerciaux - contrôle préalable des clients et des fournisseurs - sanctions

Nous travaillons avec de nombreux partenaires commerciaux : des agents, des représentants, des consultants, des sous-traitants, des clients ainsi que des fournisseurs. Nous nous engageons à respecter

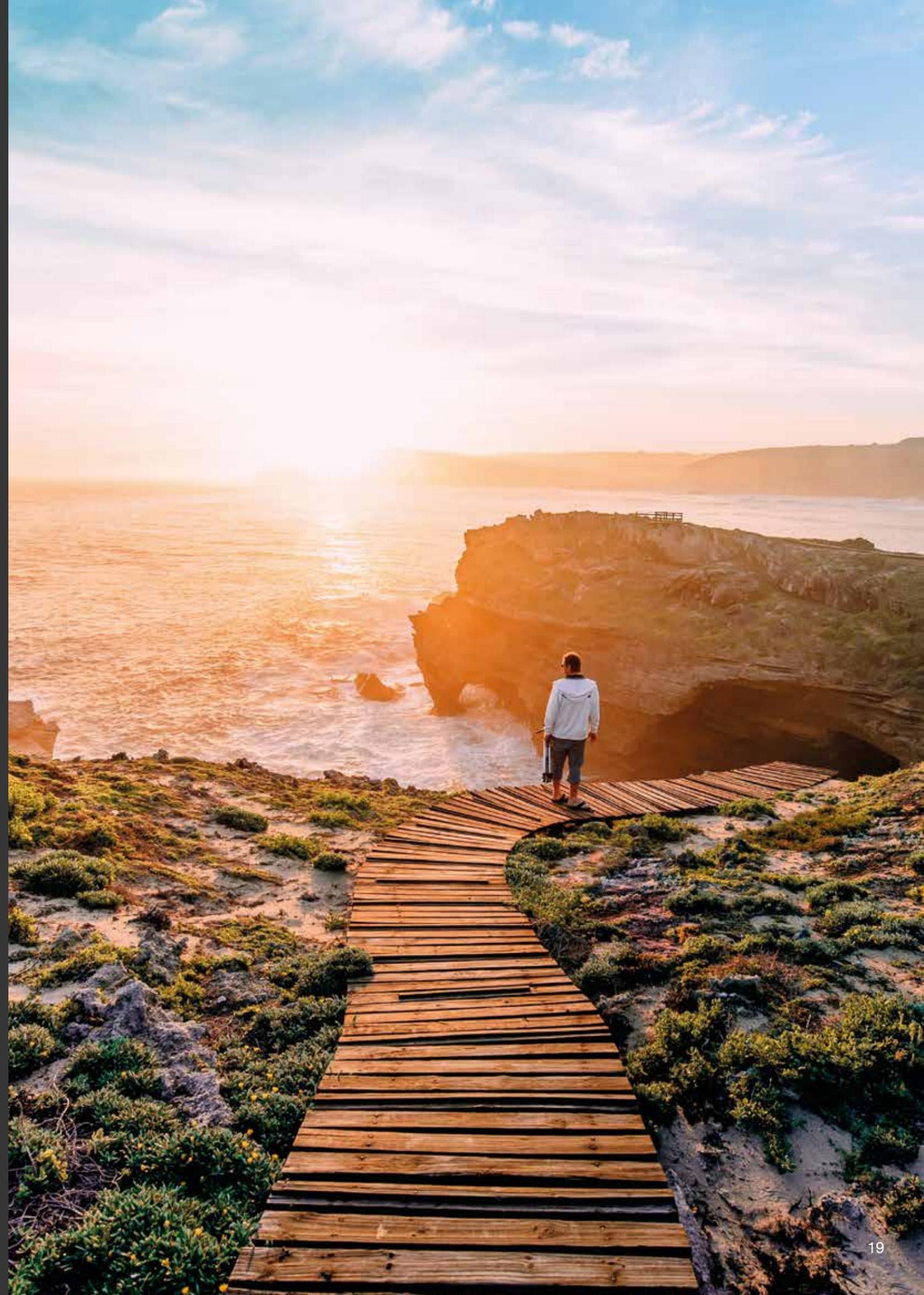
les principes d'équité et d'excellence dans nos rapports avec chacun d'entre eux, et nous attendons le même engagement en retour. Nous paierons nos fournisseurs, nos cocontractants et nos agents conformément aux conditions contractuelles convenues et nous attendons le même comportement de la part de nos clients.

Tous nos partenaires commerciaux doivent respecter des principes éthiques qui soient en adéquation avec les nôtres, ce qui comprend notre politique anti-corruption et notre engagement en faveur de conditions de travail équitables.

En cas de problèmes, nous utiliserons tout d'abord notre influence pour mettre en place une mesure corrective. Si cela s'avérait impossible, nous nous réservons le droit de mettre un terme à la relation commerciale.

Lors de la désignation d'un partenaire commercial, un contrôle préalable sur les antécédents de ce partenaire doit être mis en œuvre, en prenant également en compte les données financières et les informations relatives à sa réputation, le tout étant documenté. L'avis du directeur des affaires juridiques du Groupe ou du Secrétaire général du Groupe doit être demandé. Une vérification complète des antécédents sur les risques en termes de réputation liés à ce nouveau partenaire commercial doit être effectuée incluant, mais sans s'y limiter, les risques de corruption, d'esclavage, de sanctions, de problèmes environnementaux et liés à la santé et à la sécurité et le fait de savoir si cette organisation a été soumise à des problèmes liés à sa réputation dans le passé.

Nous nous conformons à toutes les sanctions économiques. Si vous êtes impliqué dans une transaction qui inclut potentiellement un pays, une entité ou une personne qui fait face à des sanctions, vous devez assurer que le contrôle préalable est effectué avant d'initier la transaction. Les sanctions commerciales sont complexes et elles changent constamment et l'avis préalable du directeur des affaires juridiques du Groupe ou du Secrétaire général du Groupe doit être demandé.



Question : Je négocie avec un potentiel nouveau client basé dans un pays du Moyen-Orient mais le nouveau client reste flou sur le lieu où il est situé ; quelles sont les vérifications complètes des antécédents qui doivent être effectuées ?

Réponse : Plusieurs pays du Moyen-Orient sont actuellement soumis à des sanctions financières contraignantes dans la cadre de la réglementation des États-Unis, du Royaume-Uni et de l'UE. Le fait de ne pas effectuer de vérifications détaillées des antécédents serait susceptible d'exposer Vitec et ses employés à des pénalités sévères en cas de violation des sanctions.

Agents, représentants et sous-traitants

Nous sélectionnons nos agents, nos représentants et nos sous-traitants sur la base de leur expertise professionnelle, et non sur des contacts personnels.

Tous les agents et les distributeurs doivent être nommés par le biais d'accords écrits qui présentent les services qui doivent être rendus, le barème des tarifs à payer et doivent inclure l'interdiction expresse de la corruption ainsi que l'obligation de la conformité à ce Code. En ce qui concerne les agents commerciaux, ces clauses doivent inclure une obligation de fournir à Vitec des rapports réguliers et détaillés sur leurs activités effectuées pour notre compte durant la

période contractuelle. Ils doivent aussi indiquer clairement le droit de résiliation de l'accord avec effet immédiat suite à un comportement non conforme. Les sommes et les commissions accordées correspondront à une rémunération appropriée et justifiable pour les services légitimes rendus, et les CEO des divisions examineront au préalable tous les accords relatifs aux commissions. Les paiements des commissions dont la valeur serait supérieure à 10 % de la valeur d'un contrat sont soumis à une approbation préalable par le CEO groupe.

Lors de la désignation d'un agent, un contrôle préalable sur les antécédents de cet agent doit être mis en œuvre et documenté.

Nos fournisseurs

Nous visons à développer des relations sur le long terme avec nos fournisseurs et nous attendons de leur part un juste retour sur les investissements qu'ils ont réalisés dans le cadre de leurs relations commerciales avec nous. Nous les sélectionnons en nous basant sur des critères objectifs tels que la qualité, la prestation de service, la performance et les prix, et en retour nous consolidons notre relation avec eux et nous leur assurons une rémunération juste.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent des normes compatibles avec le présent Code. Vitec a le devoir d'assurer que sa chaîne d'approvisionnement est exempte de tout risque en termes de réputation, notamment en lien avec l'esclavage et la traite des êtres humains.

Sélection et contrôle préalable

Lors de l'établissement de nouvelles relations commerciales, vous devez prendre en considération les antécédents des partenaires potentiels ainsi que leurs principes actuels en matière d'éthique. La relation commerciale doit être attestée par les documents nécessaires.

Si le partenaire potentiel est complètement nouveau pour Vitec, ou qu'il n'existe pas de documents établis sur le marché, nous devons évaluer s'il est nécessaire d'effectuer un contrôle préalable formel.

Ceci peut inclure d'établir :

- l'historique et les antécédents professionnels et financiers
- si le marché dans lequel le partenaire potentiel opère présente un risque élevé en termes de réputation et de corruption
- les intérêts commerciaux, la possession d'actions, les postes d'encadrement
- les relations possibles avec des agents publics ou d'autres figures politiques
- la réputation de l'entreprise : si le partenaire a des pratiques commerciales contestables, par exemple s'il paie en retard ses fournisseurs, voire ne les paie pas
- l'implication dans toute affaire controversée, incluant potentiellement des problèmes liés à l'emploi, la santé ou la sécurité
- l'inscription sur les listes de sanction internationales

Si vous n'êtes pas sûr de la manière dont vous devez effectuer ce contrôle préalable, vous devez en discuter avec le CEO de votre division ou le Secrétaire général du Groupe.

Respecter l'engagement envers notre Code

Vous devez vous assurer que tout agent, sous-traitant ou fournisseur à risque élevé et/ou important dispose d'une copie de notre Code et s'est engagé formellement par écrit à s'y conformer, ou alors il doit fournir des preuves indiquant que ses propres règles sont compatibles avec les nôtres.

Cet accord contractuel doit définir clairement le cadre de travail et la rémunération et inclure les clauses appropriées concernant les questions d'intégrité. En ce qui concerne les agents commerciaux, ces clauses doivent inclure une obligation de fournir à Vitec des rapports réguliers et détaillés sur leurs activités effectuées pour notre compte durant la période contractuelle. Ils doivent aussi indiquer clairement le droit de résiliation de l'accord avec effet immédiat suite à un comportement non conforme.

Autorisation

Tous les accords avec des agents, des sous-traitants et des fournisseurs doivent être approuvés par un cadre supérieur autre que l'employé de Vitec responsable de la gestion de cette relation commerciale.

Contrôle

Une fois l'accord signé, vous devez continuer à surveiller notre relation avec le partenaire commercial en question, afin de s'assurer qu'il respecte nos exigences portant sur un comportement commercial éthique en toutes circonstances.

Si vous découvrez ou suspectez toute faute professionnelle impliquant un partenaire commercial, vous devez en faire part au CEO de votre division ou au Secrétaire général du Groupe.

Au sein de la Communauté

Viabilité environnementale

Nous prenons nos responsabilités environnementales très au sérieux et nous souhaitons réduire au maximum les répercussions sur l'environnement de nos opérations, nos produits et nos services. Nous reconnaissons qu'une entreprise responsable et durable doit s'efforcer de réduire son impact sur l'environnement à long terme. Nous nous concentrons sur des domaines-clés dont nos produits, les ressources environnementales, le transport, les déchets, la chaîne d'approvisionnement et la certification.

Nous cherchons à prévenir, ou à limiter par tous les moyens, tout effet nocif de nos opérations sur l'environnement et chaque filiale s'efforce d'améliorer sa performance environnementale afin de réduire les déchets dans des domaines tels que la consommation énergétique, les transports, le conditionnement et l'utilisation de matériaux naturels.

Notre Politique environnementale peut être consultée sur notre site Internet, elle définit nos lignes directrices et nos objectifs sur la question du développement durable.

Dons politiques

Nous ne faisons pas de dons à des partis politiques dans aucun pays ni à tout organisme qui pourrait nuire à la réputation de toute partie de Vitec. Ceci inclut des cadeaux, des inscriptions, des prêts ou tout autre avantage en nature aux partis politiques. En cas de doutes, l'avis du Secrétaire général du Groupe doit être demandé.

Représentation publique

Si vous représentez publiquement Vitec, vous devez vous comporter avec la même intégrité que vous affichez dans le cadre de votre travail. Seuls les porte-parole nommés et autorisés peuvent communiquer pour le compte de Vitec avec les partenaires, y compris les médias, sur Vitec ou ses filiales, nos produits et nos services, nos résultats financiers et nos attentes.

En tant que personne, vous êtes libre de communiquer avec ces partenaires mais vous ne pouvez pas faire de commentaire, ou laisser supposer que vos opinions sont celles de Vitec. En cas de doutes,

adressez-vous au CEO de votre division ou au Secrétaire général du Groupe avant de faire une déclaration.

Dons aux associations caritatives et parrainages

Dans le cadre de nos activités de citoyenneté d'entreprise, nous pouvons offrir du temps et de l'argent à diverses associations caritatives locales et internationales. Nos dons à des associations caritatives et les parrainages doivent être perçus comme des contributions transparentes et volontaires pour le bien public, sans aucune attente en retour de bénéfice commercial ou personnel.

Nous appliquons les mêmes normes de professionnalisme en ce qui concerne nos dons à des associations caritatives que dans le cadre de nos partenariats commerciaux. Nous ne faisons des dons qu'à des organisations qui servent des fins d'intérêt public légitimes, et qui sont elles-mêmes soumises à des normes élevées de transparence et de responsabilité.

Les dons doivent être transparents et attestés par les documents nécessaires comprenant un résumé de la justification du don, les renseignements sur les parties concernées (y compris le contrôle préalable sur l'association caritative), la quantité et/ou la description du don en question. Tout don à une association caritative doit être discuté au préalable avec le CEO de votre division ou le Secrétaire général du Groupe. Aucun don ne peut faire l'objet d'un conflit d'intérêts.

Question : On m'a demandé de faire un don pour le compte de Vitec en faveur d'une association caritative dirigée par un ami de ma famille. Puis-je le faire ?

Réponse : Non. Il existe un conflit d'intérêts potentiel. Il est conseillé à l'association caritative de contacter Vitec de manière indépendante plutôt que de manière informelle par l'intermédiaire d'un ami.

Marche à suivre pour dénoncer des violations ou faire part de préoccupations

Le présent Code ne peut pas envisager toutes les situations pouvant potentiellement poser des problèmes éthiques qui peuvent naître dans l'environnement professionnel. Par conséquent, les employés sont encouragés à demander des conseils et de l'aide lorsqu'ils en ressentent le besoin. Si un employé est face à un problème éthique et qu'il n'est pas sûr de la bonne mesure à prendre, alors le simple fait de se poser les bonnes questions peut aider à y voir plus clair :

- Est-ce légal ?
- Est-ce éthique ?
- La situation est-elle en conflit avec les principes du Code ?
- Serais-je capable d'expliquer la situation et mes actions à ma famille et potentiellement aux médias si je devais le faire ?

Faire preuve de bon sens doit vous aider à prendre les bonnes décisions lorsque vous êtes face à un dilemme éthique. Toutefois, si vous ne savez toujours pas quelle est la bonne mesure à prendre et que vous suspectez quelqu'un de se comporter en violation du présent Code, ou que vous ne comprenez pas une clause du présent Code, alors il vous est conseillé dans un premier temps de demander de l'aide, ou de faire part de vos préoccupations concernant ce Code, directement à votre supérieur hiérarchique direct en ayant recours aux voies normales. Dans certaines circonstances, vous pouvez souhaiter faire remonter vos préoccupations directement au CEO de votre division ou au Secrétaire général du Groupe. Cependant, il est reconnu que ceci n'est pas toujours possible en raison de conflits d'intérêts réels ou supposés ou pour tout autre facteur, ou bien vous souhaitez conserver l'anonymat. En dernier recours, vous pouvez utiliser le service de dénonciation de la société.

EXPOLINK est un service de dénonciation indépendant que vous pouvez appeler pour dénoncer des allégations d'acte répréhensible ou de faute professionnelle au sein de Vitec. Il est possible de les contacter 24 heures sur 24, sept jours sur sept et ils parlent toutes les langues utilisées au sein de Vitec. Le service est assuré par une équipe compétente et impartiale qui est sensibilisée à la gestion d'informations confidentielles.

Des exemples d'acte répréhensible et de faute professionnelle incluent :

le vol, la fraude, la corruption, la malhonnêteté, les méthodes de travail dangereuses, l'intimidation, la victimisation, le harcèlement (racial, sexuel ou religieux) ou toute autre violation du présent Code.

Les enquêtes concernant les faits rapportés à EXPOLINK resteront confidentielles et les résultats ne seront communiqués qu'au dirigeant approprié et, le cas échéant, au Conseil d'administration de Vitec ; cependant, si un rapport aboutit à une procédure pénale, alors l'anonymat ne pourra pas être garanti. Le Conseil d'administration de Vitec assure que tous les faits rapportés à EXPOLINK s'ils ont été donnés de bonne foi, de manière sincère et sans intention malveillante n'entraîneront pas de répercussions ni une sanction disciplinaire contre un employé ou un tiers.

La société ne tolérera aucune forme de représailles contre une personne ayant recours au service de dénonciation.

Tout le monde peut faire part d'une violation du présent Code de Vitec par l'intermédiaire d'EXPOLINK en composant les numéros suivants :

Chine	10800 152 2112
Costa Rica	0800 0440101
France	0800 900240
Allemagne	0800 182 3246
Hong Kong	800 930770
Italie	800 783 776
Japon	00531 78 0023
Pays-Bas	0800 022 9026
Singapour	800 4411 140
Royaume-Uni	0800 374 199
Ukraine	0044 1249 661808
États-Unis	1 877 533 5310