



**Cattura. Condividi.**



Cari colleghi,

Aggiorniamo il nostro Codice Etico con una duplice finalità: da un lato, per richiamare l'attenzione dei nostri dipendenti e dei vari interlocutori sulla cultura Vitec e su quanto ci si attende da loro; dall'altro, per rispecchiare i cambiamenti avvenuti rispetto all'ultima versione del Codice, del settembre 2015. Il successo a lungo termine di Vitec dipende dalla stima e dalla fiducia nei nostri confronti da parte dei diversi interlocutori in ogni ambito operativo. Per me, così come per il Consiglio di Amministrazione, è estremamente importante garantire il rispetto dei più alti standard etici.

Siamo tutti tenuti ad agire in modo appropriato, promuovendo le buone pratiche, rispettando i più alti standard di integrità ed evitando comportamenti scorretti. La violazione del Codice può comportare provvedimenti disciplinari, che possono arrivare fino al licenziamento. Se qualcuno, in qualsiasi momento, venisse a conoscenza di violazioni dei principi del Codice, sarà tenuto a intervenire per bloccare la cosa o a segnalarla attraverso i canali appropriati. Per informazioni sulle modalità di segnalazione, andate a pagina 23.

Il sottoscritto, unitamente al Consiglio di Amministrazione, vi danno la più ampia assicurazione che chiunque in buona fede segnali una situazione di inadempienza riguardo al Codice o a questioni lavorative non subirà alcuna forma di ritorsione.

Vi invito quindi a leggere il Codice con attenzione, impegnandovi a rispettarlo sempre, in tutte le attività lavorative e le azioni di vostra pertinenza.



**Stephen Bird**  
Group Chief Executive  
The Vitec Group plc

## Indice

### Il Codice Etico

Il nostro impegno e la Cultura Vitec  
A chi si rivolge il Codice?

### I nostri dipendenti

Condotta  
Diversità  
Forme moderne di schiavitù e  
traffico di esseri umani  
Salute e sicurezza

### Integrità nella conduzione del business

Divieto di corruzione  
Pagamenti di supporto ad Attività fraudolente  
Regali e ospitalità  
Concorrenza leale  
Libri e registri contabili  
Tassazione (evasione dell'imposta sulle società)  
Riservatezza e privacy  
Tutela dei dati

### 4 Integrità nella conduzione del business (cont.)

Proprietà intellettuale  
Conflitti di interesse personale  
Informazioni confidenziali e negoziazione di azioni  
Utilizzo dei beni aziendali  
Comunicazioni in formato elettronico  
Social media  
Spese  
Partner commerciali – due diligence su  
clienti e fornitori – sanzioni

### 7 Impegno verso la comunità 22

Sostenibilità ambientale  
Neutralità politica  
Rappresentanza pubblica  
Donazioni e sponsorizzazioni a scopo benefico

### Orientamento e segnalazione di violazioni o dubbi 23

## Che cos'è il Codice Etico?

### Il nostro impegno e la Cultura Vitec

La nostra mission è fornire prodotti e soluzioni che contribuiscono alla ripresa e alla condivisione di immagini eccezionali.

I nostri valori centrali sono:

- Eccellenza dei prodotti
- Attenzione al cliente
- Essere leader di un mercato in rapida evoluzione
- Capacità globale
- Trasparenza, integrità, rispetto

Questa cultura guida tutte le nostre decisioni e a questa si ricollega il nostro Codice Etico (nel prosieguo, semplicemente il "Codice"), che delinea la condotta che siamo tenuti a tenere nel nostro lavoro.

### A chi si rivolge il Codice?

Il Codice si rivolge a tutti i dipendenti e partner commerciali di tutte le nostre aziende. Ci aspettiamo che i clienti, i fornitori, i distributori, agenti e tutti gli altri interlocutori con cui interagiamo, rispettino il Codice o comunque operino in conformità a standard analoghi.

I dipendenti con ruoli di gestione o supervisione nei confronti di altre persone hanno maggiori responsabilità, in quanto sono tenuti a:

- garantire che il Codice sia distribuito, compreso e rispettato a tutti i livelli: persone che gestiscono, appaltatori, clienti, fornitori e altri interlocutori
- adottare un comportamento esemplare in linea con il Codice
- essere di esempio per i propri collaboratori e chiarirne gli eventuali dubbi.

Da parte nostra non redarguiremo, né penalizzeremo nessun dipendente in caso di perdite di business imputabili all'osservanza del Codice, né chi in buona fede segnali situazioni che, in seguito a indagini più attente, dovessero risultare non vere. Tuttavia, le violazioni sono considerate con la massima serietà e il dipendente che non rispetta il Codice potrebbe incorrere in misure disciplinari, licenziamento incluso.

Per informazioni su come gestire le situazioni etiche e sulle modalità di segnalazione di violazioni del Codice, andate a pagina 23.

## I nostri dipendenti

Ci impegniamo a riservare un trattamento equo ai nostri dipendenti, garantendo retribuzioni competitive per il lavoro svolto e riconoscimenti speciali per prestazioni straordinarie. Vogliamo investire nella crescita personale dei nostri collaboratori con una formazione adeguata, nell'ottica di poter offrire un'occupazione stabile nelle comunità in cui operiamo.

Riconosciamo l'importanza del giusto equilibrio fra attività lavorativa e vita personale e alcune nostre aziende offrono soluzioni di lavoro flessibili per consentire ai dipendenti di conciliare lavoro e impegni personali.

In conformità al nostro impegno nei confronti della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, sosteniamo e rispettiamo i diritti dei lavoratori riconosciuti universalmente, tra cui la libertà di associazione, la non discriminazione, l'abolizione del lavoro forzato e minorile e il rispetto delle norme giuridiche contro la schiavitù. Siamo contrari al lavoro forzato e a quello minorile e ci aspettiamo lo stesso impegno da parte dei nostri interlocutori.

Aderiamo in toto alle leggi nazionali e internazionali. In caso di dubbi sulla liceità di una determinata azione, siete invitati a consultarvi con il Group General Counsel o il Group Company Secretary. Rispettiamo le disposizioni in materia di sicurezza dei paesi in cui operiamo e le restrizioni in materia di esportazione e commercio.

### Condotta

Sul lavoro, siamo tenuti ad adottare un comportamento improntato al rispetto. Dobbiamo evitare comportamenti che potrebbero essere percepiti come offensivi, sgradevoli, oppressivi o irrispettosi dagli altri. Comportamenti quali bullismo, abusi, molestie sessuali o discriminazioni per ragioni di razza, genere, etnia, orientamento sessuale, disabilità, età, stato civile, gravidanza o religione non sono ammessi e comportano misure disciplinari.

### Diversità

Ci impegniamo a garantire pari opportunità in tutte le pratiche, procedure e politiche in materia di occupazione. Quando assumiamo una persona, scegliamo il candidato migliore indipendentemente da età, razza, nazionalità, disabilità, religione, genere, cambiamento di genere, orientamento sessuale, stato civile e appartenenza o meno a sindacati. Adottiamo questi stessi standard quando selezioniamo partner commerciali.

Operiamo in tutto il mondo e riconosciamo le possibili differenze culturali esistenti nei paesi in cui svolgiamo la nostra attività. Sappiamo che i nostri mercati sono caratterizzati da una forza lavoro veramente diversificata e che sarà grazie ad essa se avremo successo. Non tolleriamo alcuna forma di discriminazione.

### Forme moderne di schiavitù e traffico di esseri umani

Siamo impegnati a garantire l'assenza di forme di schiavitù e di traffico di esseri umani sia nelle nostre Divisioni, sia a livello di catena di fornitura. Accerteremo con tempestività e in modo esauriente la presunta esistenza di forme di schiavitù o di traffico di esseri umani nella nostra organizzazione o nella catena di fornitura e interromperemo ogni rapporto con le parti interessate nel caso tali accuse dovessero risultare fondate. La nostra dichiarazione sulla prassi da adottare in materia di forme moderne di schiavitù e traffico di esseri umani è disponibile sul nostro sito web all'indirizzo [www.vitecgroup.com](http://www.vitecgroup.com).

### Salute e sicurezza

Siamo impegnati a garantire la sicurezza, la salute e il benessere dei nostri dipendenti e partner commerciali, oltre che di chiunque possa essere interessato dalle nostre attività. Ci atteniamo alle normative e ai codici deontologici in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ogni dipendente di Vitec ha il dovere di prendersi cura della salute, della sicurezza e del benessere della propria persona e di chi gli sta accanto. Se notate problemi di sicurezza, non chiudete gli occhi, ma attivatevi.

Tutte le nostre Divisioni sono tenute a garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro ai lavoratori, ai partner commerciali e ai terzi che frequentano i nostri stabilimenti, adottando le dovute precauzioni per limitare il rischio di pericoli sul luogo di lavoro e per garantire un ambiente di lavoro sicuro. Tale impegno prevede un'adeguata formazione dei dipendenti, la messa a disposizione di dotazioni di sicurezza e l'acquisizione, l'esame e la tempestiva segnalazione di tutti gli incidenti e i mancati infortuni al fine di migliorare costantemente i nostri risultati in termini di salute e sicurezza.

La nostra procedura in materia di salute e sicurezza è visionabile sul nostro sito web all'indirizzo [www.vitecgroup.com](http://www.vitecgroup.com). In questa sono definite le linee guida che adottiamo per prevenire incidenti e problemi di salute legati al lavoro e vengono forniti orientamenti utili a limitare rischi per la salute e la sicurezza derivanti dalle attività lavorative.

## Integrità aziendale

### Divieto di corruzione

Non tolleriamo alcuna forma di corruzione, che si tratti di dare o di ricevere tangenti, pagamenti indebiti o bustarelle, per via diretta o indiretta. Rientra in quest'ambito il divieto di effettuare "pagamenti di facilitazione", piccole tangenti corrisposte al fine di agevolare iter burocratici di routine, sia nelle relazioni con funzionari pubblici, sia nei rapporti con clienti e fornitori appartenenti ad aziende private.

Ci atteniamo alle leggi anticorruzione in vigore nei paesi in cui operiamo, la cui violazione può comportare pesanti sanzioni sia per le persone che per le aziende.

Seguono alcune semplici definizioni:

- Si parla di corruzione quando si offrono, si fanno, si sollecitano o si accettano pagamenti, doni o favori con il fine di influenzare impropriamente i risultati commerciali. Una tangente può essere pagata in contanti, con doni in natura o altri favori, come un'offerta di lavoro per un parente della persona oggetto della tangente. Nessuna di queste pratiche è ammessa.
- Si parla di bustarelle quando un fornitore o un altro prestatore di servizi gira parte del proprio compenso a chi gli conferma il contratto. Da parte nostra non è consentito né offrire, né accettare bustarelle, in nessuna circostanza.
- Si parla di tangenti indirette quando la tangente viene corrisposta attraverso terzi. Ad esempio, un'azienda si avvale di un agente di commercio per ottenere un appalto e l'agente versa parte della provvigione a titolo di tangente. Non tolleriamo pratiche di questo tipo.

**Domanda:** È consentito fare un regalo costoso nell'ambito di una gara d'appalto?

**Risposta:** No. Di fatto, questo comportamento si configura come tangente ed è un palese tentativo di assicurarsi il contratto tramite un dono di valore elevato.

**Domanda:** È consentito agli agenti di Vitec dare tangenti o bustarelle, dal momento che non sono dipendenti di Vitec?

**Risposta:** No. Gli agenti sono collegati a Vitec e hanno gli stessi doveri in termini di leggi anticorruzione.

### Pagamenti di facilitazione

Con pagamenti di facilitazione si intendono tangenti di modesta entità, atte ad accelerare pratiche cui si ha comunque diritto. Ad esempio, sono pagamenti di facilitazione quelli corrisposti a funzionari di dogana per accelerare lo sdoganamento di merci o quelli corrisposti a funzionari per velocizzare il rilascio di visti di viaggio.

Non è consentito effettuare pagamenti di facilitazione a meno che non sia a rischio la sicurezza personale del dipendente. In tutti i casi, le richieste di pagamenti di facilitazione vanno segnalate al CEO di Divisione o al Group Company Secretary.

È possibile limitare il rischio di situazioni di questo tipo attraverso un'attenta programmazione e una buona comunicazione:

- Accertatevi che la nostra politica di tolleranza zero in materia di pagamenti di facilitazione sia ben nota.
- Trattate sempre con cortesia i funzionari.
- Pianificate per tempo. Sapendo che l'interessato ha fretta, il funzionario potrebbe sfruttare la situazione avanzando richieste per sveltire la pratica.

Nel dubbio, consultate il CEO di Divisione o il Group Company Secretary.





**Domanda:** È consentito pagare un piccolo “extra” per sveltire il rilascio di documenti di licenza all’esportazione?

**Risposta:** Un pagamento di questo tipo sarebbe un pagamento di facilitazione, e non è consentito.

#### **Attività fraudolente**

Vogliamo sradicare ogni tipo di attività fraudolenta in Vitec e, a questo proposito, abbiamo istituito vari sistemi di controlli interni per evitare tali situazioni e per individuarle. Nel caso in cui sospettassimo l’esistenza di una frode, siamo tenuti a segnalare tempestivamente il caso al nostro responsabile, al CEO di Divisione o al Group Company Secretary. Volendo mantenere l’anonimato - o in caso di conflitti di interesse presunti o effettivi - possiamo riferire il fatto al nostro servizio di segnalazioni interne (andate a pagina 23). Vitec risponderà di tutti gli incidenti relativi ad attività fraudolente e si attiverà per ottenere il risarcimento dei danni e adottare le misure del caso nei confronti dei responsabili, arrivando fino ad azioni penali o a misure disciplinari, incluso il licenziamento.

**Domanda:** Che cosa si intende con attività fraudolenta?

**Risposta:** È un atto intenzionale, finalizzato a procurare all’attore un vantaggio ingiusto o illecito. Ad esempio, rendicontazioni finanziarie fraudolente, manipolazione degli sconti ai distributori, richieste di spese fittizie, appropriazione indebita di beni di Vitec, furto e occultamento di situazioni di conflitto di interesse per vantaggio personale.

#### **Regali e ospitalità**

Sono consentiti, entro limiti ragionevoli, regali e omaggi per istituire e mantenere buoni rapporti con clienti e fornitori con finalità commerciali specifiche. Rientrano nel concetto di “ragionevole” pranzi o cene di lavoro o doni di modesto valore in occasione di particolari ricorrenze. Regali e ospitalità non devono mai essere sollecitati.

Non accettiamo doni o altri benefit che potrebbero pregiudicare l’imparzialità della controparte, influenzare decisioni commerciali o portare a impropria esecuzione di doveri ufficiali. Non sono consentiti regali che possono dare l’impressione di obbligare la controparte.

Il dipendente non può offrire né accettare regali e altre forme di ospitalità di valore superiore a £100 (o valore equivalente in valuta locale) senza la preventiva approvazione scritta da parte del proprio responsabile.

Inoltre, è opportuno tenere conto della frequenza con cui viene fatto un regalo. Anche un dono di modesto valore, ma fatto o ricevuto frequentemente, può essere interpretato come influenza indebita, e pertanto non sarebbe accettabile.

Bisogna ricordarsi che anche la sola parvenza di scorrettezza può essere estremamente dannosa. Dobbiamo quindi usare il buon senso e chiedere consiglio ogniqualvolta sia necessario.

Quanto segue è, in genere, accettabile:

- Regali promozionali di modesta entità, ad esempio articoli con il logo aziendale.
- Regali di modesta entità in occasione di particolari ricorrenze, ad esempio, una bottiglia di vino di modico valore a Natale o in momenti analoghi.
- Pasti occasionali in ristoranti che praticano prezzi ragionevoli.
- Inviti a eventi aziendali, ad esempio una giornata di golf o un evento sportivo che si esaurisca in un giorno.



Quanto segue non è in nessun caso accettabile:

- Qualsiasi cosa che sia illegale.
- Contanti o equivalenti, come voucher, travellers' cheque o azioni.
- Qualsiasi cosa offerta a qualcuno in procinto di prendere decisioni commerciali riguardanti Vitec, ad esempio, l'assegnazione di un contratto.
- Qualsiasi cosa che possa creare imbarazzo o danneggiare la reputazione del dipendente interessato o di Vitec.
- Qualsiasi cosa che sia indecente o riguardante la sfera sessuale che potrebbe compromettere la nostra reputazione.
- Qualsiasi cosa in conflitto con le consuetudini del destinatario. Bisogna ricordarsi che in molti paesi i funzionari pubblici sono di per sé soggetti a regole particolarmente restrittive.

Richiedete l'autorizzazione del vostro responsabile (e del CEO di Divisione se sono in gioco importi di valore elevato) prima di offrire o accettare quanto segue:

- Spese di viaggi a lunga distanza
- Partecipazione del proprio/della propria partner a eventi di ospitalità aziendali
- Inviti a eventi culturali o sportivi particolarmente costosi, ad esempio, la finale del Campionato mondiale di calcio o le Olimpiadi
- Regali in occasioni personali speciali, ad esempio matrimoni

#### Precauzioni particolari da adottare con i funzionari pubblici

Nei rapporti con i funzionari pubblici è opportuno prestare particolare attenzione, sia perché i regolamenti a cui questi sono soggetti spesso sono particolarmente severi, sia perché "pagare" o corrompere un funzionario pubblico configura un reato penale grave. Non è consentito offrire regali a funzionari pubblici o a loro familiari sia direttamente, sia tramite agenti senza il preventivo consenso del CEO di Divisione o del Group Company Secretary.

Tutti i regali fatti a dipendenti devono essere documentati dall'azienda presso la quale lavora, con informazioni precise da cui risultino il donatore, il destinatario, la data, una breve descrizione del dono, il valore indicativo e l'iter di approvazione seguito. In caso di dubbi, consultate il Group Company Secretary.

**Domanda:** È consentito offrire un pranzo di lavoro a clienti?

**Risposta:** Sì. Rientra nel concetto di ospitalità ragionevole, purché il costo non sia eccessivo e non succeda regolarmente. "Ragionevole" è un concetto soggettivo e i singoli casi devono essere valutati individualmente. In linea generale, se il valore del pranzo supera £100 a persona (o equivalente) non si considera ragionevole.

**Domanda:** È consentito chiedere a un cliente l'omaggio di biglietti per un evento sportivo?

**Risposta:** No. Così facendo, il dipendente si troverebbe in una posizione potenzialmente compromessa.

**Domanda:** Come dovrei comportarmi nel caso fossi invitato a un evento di ospitalità aziendale di valore elevato (£ 5.000), comprensivo di viaggio e pernottamento per me e un ospite?

**Risposta:** Potrebbe trattarsi di un evento con una finalità commerciale specifica. Prima di accettare l'invito, è necessario parlarne con il proprio responsabile e con il CEO di Divisione, che potranno approvare o meno.

#### Concorrenza leale

Con la concorrenza ci comportiamo in modo leale e onesto, osservando tutte le leggi in materia di concorrenza e antitrust. Siamo tutti tenuti a:

- Non scambiare - in nessun caso - informazioni commerciali sensibili (prezzi, dati sulla produzione, volumi di vendita, quote di mercato, strategia o costi) con aziende concorrenti
- Non cercare di acquisire - in nessun caso - informazioni su concorrenti utilizzando mezzi sleali
- Non partecipare - in nessun caso - a procedure commerciali monopolistiche o collusive, né abusare della nostra posizione sul mercato
- Astenerci dal fare concorrenza sleale, ad esempio, facendo osservazioni o dichiarazioni false o fuorvianti su Vitec, sui nostri concorrenti o sui nostri prodotti.

Per chiarimenti sulle leggi sulla concorrenza e in caso di dubbi, rivolgetevi al Group General Counsel o al Group Company Secretary.

**Domanda:** Nel corso di una manifestazione fieristica, un'azienda concorrente propone di incontrarci per parlare di mercati e prezzi. È corretto accettare?

**Risposta:** No. Trattare argomenti di questo tipo potrebbe configurarsi - almeno potenzialmente - come una violazione della legge antitrust/sulla concorrenza e comportare sanzioni importanti.

**Domanda:** È ammesso parlare dell'iter di una gara d'appalto con un'impresa concorrente?

**Risposta:** No. Si tratta di comportamento anticoncorrenziale.

#### Libri e registri contabili

Aggiorniamo scrupolosamente i nostri libri e registri contabili in modo che rispecchino tutte le nostre transazioni commerciali e li conserviamo per il tempo stabilito dalla legge. Non distruggiamo mai i documenti allo scopo di eludere indagini o di nascondere informazioni.

#### Tassazione (evasione dell'imposta sulle società)

L'evasione fiscale è un illecito consistente nel mancato pagamento o nel pagamento insufficiente delle imposte a fronte di presentazione di dichiarazione dei redditi infedele o di mancata presentazione della stessa alle autorità fiscali competenti. L'evasione fiscale si configura come reato penale e può comportare gravi sanzioni, sia per i diretti responsabili, sia per Vitec.

I reati di evasione fiscale più comuni sono:

- Evasione dell'imposta sui redditi, ad esempio nel caso di pagamenti "in nero"
- Evasione dell'IVA, ad esempio in caso di pagamenti senza emissione di regolare fattura
- Presentazione di informazioni o dichiarazioni false alle autorità fiscali
- Evasione dei diritti doganali sulle merci di importazione, ad esempio in caso di mancata dichiarazione dell'ingresso di merci nel Regno Unito in provenienza dall'estero

Si devono seguire sempre le procedure Vitec relative ai contratti con i clienti e con i fornitori, all'emissione delle fatture e alla gestione dei pagamenti. In caso di dubbi circa la correttezza delle informazioni fornite da colleghi o da terzi in relazione alla tassazione rivolgersi al proprio CFO di Divisione o al Group Head di Tax.

**Domanda:** Fare pagamenti in contanti si configura come evasione fiscale?

**Risposta:** Di per sé, un pagamento in contanti non costituisce un'evasione fiscale. Tuttavia, se a richiederlo è stato un fornitore, che si mostra riluttante a emettere la fattura o la relativa documentazione, o si rifiuta di farlo, in tal caso si sta concorrendo all'evasione fiscale consentendo al fornitore di non dichiarare il reddito.

#### Riservatezza e privacy

Le informazioni riservate e aziendali (dati personali di dipendenti, clienti, fornitori e azionisti) devono essere utilizzate esclusivamente per scopi aziendali appropriati e in totale conformità con le normative in materia di occupazione, riservatezza e tutela dei dati. Le informazioni riservate devono essere conservate in sicurezza e mai utilizzate per finalità diverse da quelle cui sono correttamente destinate. La sicurezza dei dati personali è una questione seria, che comporta sanzioni rilevanti per le imprese che non adottano sistemi sicuri per il trattamento dei dati riservati.

Per informazioni riservate si intendono quei dati che non sono - o non sono ancora - di dominio pubblico e riguardano, senza intento limitativo, segreti commerciali, piani commerciali, di marketing e di servizio, pareri dei consumatori, idee riguardanti la progettazione e la fabbricazione, elenchi di clienti, dati di datori di dipendenti, conti bancari, codici fiscali e dati finanziari o di altro tipo non pubblicati.

Vitec rispetta la privacy dei suoi dipendenti ed è interessata a conoscere aspetti personali della loro vita solo nel caso in cui interagiscano con l'immagine di Vitec o con i suoi legittimi interessi commerciali. Utilizziamo i dati personali dei dipendenti e di terzi solo nella misura richiesta e per le finalità previste dalla legge.

#### Tutela dei dati

Vitec e i suoi dipendenti raccolgono e conservano i dati personali solo per legittime finalità aziendali.

Con dati personali si intendono tutte le informazioni relative a un individuo identificabile, utilizzabili direttamente o indirettamente per identificarlo. La privacy dei dati personali relativi a dipendenti, clienti e fornitori deve essere rispettata. I dati personali devono essere conservati in modo sicuro, sia in forma cartacea che elettronica. A titolo d'esempio, sono dati personali: nomi, indirizzi, date di nascita, codici fiscali, dati sul passaporto, coordinate bancarie etc. La mancata conformità alle leggi locali in materia di tutela dei dati comporta sanzioni significative. Vitec ha adottato un Accordo di gruppo per il trattamento dei dati in cui sono definiti i termini di trattamento dei dati riguardanti dipendenti, appaltatori, clienti e terzi in genere.

**Domanda:** Sono in possesso di un file contenente i dati personali di dipendenti, cioè nomi, indirizzi, date di nascita, codici fiscali, dati di pagamento, coordinate bancarie, numeri di passaporto e dati relativi ai familiari. Come devo registrarli?

**Risposta:** Le informazioni di questo tipo sono dati personali e sono altamente sensibili. Il record deve essere contrassegnato chiaramente come riservato, deve essere protetto da password e conservato in modo sicuro in formato cartaceo. I dati devono essere utilizzati esclusivamente per le corrette finalità aziendali e non devono essere condivisi con nessuno, salvo in presenza di precisa autorizzazione alla condivisione e per un reale scopo aziendale. Nel momento in cui i dati non siano più necessari, il file deve essere distrutto.

#### Proprietà intellettuale

La proprietà intellettuale è un bene aziendale importante, che rafforza il valore di Vitec. Molti dei nostri marchi sono immediatamente riconoscibili e tutti rappresentano i prodotti e i servizi di qualità elevata che realizziamo, distribuiamo e forniamo a livello globale.

Attraverso l'uso di marchi di fabbrica, brevetti e copyright miriamo a proteggere le nostre idee, a differenziare i nostri prodotti da quelli della concorrenza e a dare più valore ai nostri prodotti e servizi, creando un'aspettativa di alta qualità e garantendoci l'esclusiva legale nei paesi di registrazione

Rispettiamo i brevetti, i copyright, i marchi di fabbrica e le informazioni proprietarie di terzi. Non approfittiamo della proprietà intellettuale di terzi.

**Domanda:** Sto lanciando un nuovo prodotto Vitec e vorrei commercializzarlo con il copyright di terzi. Devo richiedere il consenso alla società titolare del copyright?

**Risposta:** Sì. Rispettiamo la proprietà intellettuale di tutti i terzi, dal momento che ci attendiamo che gli altri rispettino la nostra. La mancata richiesta del consenso comporta la possibilità di azioni legali nei confronti di Vitec per violazione di proprietà intellettuale.

#### Conflitti di interesse personale

Si parla di conflitto di interesse quando gli interessi personali del dipendente interferiscono con quelli di Vitec. I conflitti di interesse sono assolutamente da evitare. Rientrano tra gli interessi personali anche quelli che riguardano familiari (consorte, figli, genitori, fratelli/sorelle) o imprese nelle quali il dipendente possiede una partecipazione con diritto di controllo.

Siamo tutti tenuti a non intraprendere, direttamente o indirettamente, attività che interferiscano con il lavoro di Vitec, né a sfruttare le conoscenze acquisite lavorando per Vitec per favorire la concorrenza. Analogamente, siamo tenuti a non fare affari per conto di Vitec con società delle quali noi stessi o membri della nostra famiglia o altre persone collegate potrebbero trarre vantaggi. Non possiamo avere interessi personali (personalmente o tramite familiari) in aziende concorrenti o partner di Vitec, salvo il consenso preventivo della direzione, pur essendo ovviamente autorizzati a detenere azioni in società quotate in borsa.

Nel caso si verificano conflitti di interesse, veri o potenziali, siamo tenuti a confrontarci apertamente con il CEO di Divisione o il Group Company Secretary. La mancata segnalazione di un conflitto di interesse è un problema grave, che deve essere evitato.

**Domanda:** Sto per assegnare l'appalto per la pulizia degli uffici di Vitec alla ditta di cui è titolare mio cognato. Devo farmi autorizzare?

**Risposta:** Sì. Il cognato è un affine, il che crea un potenziale conflitto di interesse. Per poter assegnare l'appalto è necessario parlarne col proprio responsabile fornendo tutte le informazioni del caso. Sarà possibile procedere all'assegnazione dell'appalto solo nel caso in cui il responsabile sia pienamente convinto che ciò sia a vantaggio di Vitec.





**Domanda:** Quando sono entrato in Vitec ho mantenuto una partecipazione in un'altra società che opera nel settore fotografico e/o della diffusione. Si tratta di un conflitto che devo dichiarare e cosa devo fare?

**Risposta:** Sì. Si tratta di un conflitto di interesse, che deve essere immediatamente fatto presente a Vitec e discusso con il CEO di Divisione e il Group Company Secretary. Una volta fatto presente, si potranno prendere le misure appropriate per gestire il problema.

#### **Informazioni confidenziali e negoziazione di azioni**

Vitec è una società quotata alla Borsa di Londra e come tale è tenuta - come lo sono i suoi dipendenti - a rispettare la legislazione in materia.

Pertanto i dipendenti sono tenuti a NON sfruttare informazioni confidenziali per la negoziazione di azioni Vitec. Analogamente, il dipendente che, grazie alla sua posizione, dovesse venire a conoscenza di informazioni confidenziali su un'altra società (acquisizioni o fusioni potenziali) è tenuto a non sfruttarle per la negoziazione di azioni della stessa.

Con informazioni confidenziali si intendono informazioni riservate su Vitec, precise, generalmente non disponibili e la cui divulgazione al pubblico potrebbe influenzare in misura significativa il prezzo delle azioni. Rientrano tra le informazioni confidenziali: i dati sui risultati finanziari, gli aggiornamenti commerciali, l'acquisizione o la cessione di aziende e gli sviluppi commerciali sostanziali.

L'uso di informazioni confidenziali per la negoziazione di azioni o a vantaggio di terzi si configura come abuso di mercato ed è un reato penale.

Il rischio di insider trading e la policy sulle informazioni confidenziali valgono per i dipendenti e per le persone a loro collegate (consorte, figli, conviventi) o per le aziende in cui i dipendenti abbiano interessi di controllo.

I dirigenti e i manager che ricevono una formale notifica in tal senso da parte del Group Company Secretary sono tenuti al rispetto del nostro Regolamento sulla negoziazione di azioni, che pone loro ulteriori restrizioni in termini di negoziazione di azioni.

Per chiarimenti in merito al possibile possesso di informazioni confidenziali e all'impatto di questa posizione in termini di negoziazione in azioni Vitec o di altri titoli quotati in borsa, rivolgetevi al Group Company Secretary prima di effettuare transazioni.

**Domanda:** Ho saputo che Vitec sta per acquisire un'altra società quotata alla Borsa di Londra. È consentito ai miei genitori acquistare azioni di quella società?

**Risposta:** No. I genitori sono parenti collaterali e le informazioni su cui si basa la loro decisione di investimento sono informazioni confidenziali, il che si configura come abuso di mercato.

**Domanda:** Posso parlare a un amico dei risultati finanziari di Vitec prima della pubblicazione del bilancio?

**Risposta:** No. Sono informazioni confidenziali e così facendo violerebbe l'impegno che ha verso Vitec, il che è un abuso di mercato.



### Utilizzo dei beni aziendali

I dipendenti sono tenuti a trattare i beni aziendali come se fossero i propri, tenendo però ben presente che non lo sono. Pertanto non devono essere utilizzati per scopi personali, salvo preventiva autorizzazione, e vanno protetti e conservati attentamente. I dispositivi messi a disposizione da Vitec, i servizi di posta elettronica e internet devono essere utilizzati per gli scopi commerciali cui sono destinati e non a proprio vantaggio. Al termine del rapporto di lavoro con Vitec, siamo tenuti a restituire tutti i beni aziendali (portatili, cellulari, carte di credito, file di lavoro e record).

**Domanda:** Nel fine settimana, posso utilizzare per uso personale il mezzo dell'azienda per trasportare gli effetti dei miei figli all'università?

**Risposta:** No, si tratta di una questione personale e il mezzo di Vitec non può essere utilizzato per questo scopo. In caso di incidente, l'azienda è responsabile per l'uso del mezzo.

### Comunicazioni in formato elettronico

I dipendenti e Vitec sono legalmente responsabili per le comunicazioni in formato elettronico (e-mail) e l'uso improprio di internet. Le comunicazioni in formato elettronico sono legalmente vincolanti.

Segue un elenco indicativo (ma non esaustivo) di comportamenti che potrebbero comportare procedimenti disciplinari. L'azienda potrebbe segnalare alle autorità competenti situazioni in cui, ad esempio, si osservino elementi di reato penale o di violazione delle normative in materia di tutela dei dati o in presenza di un potenziale reato.

I supporti elettronici non devono essere utilizzati per visualizzare, trasmettere o archiviare, a livello intenzionale, comunicazioni o informazioni che:

- Siano discriminanti o vessatorie
- Siano denigratorie nei confronti di singole persone o di gruppi o comunque possano comportare discredito ai danni di Vitec o dei suoi dipendenti
- Abbiamo contenuto osceno o pornografico o possano far pensare a Vitec in questi termini; in particolare, non è ammesso ricevere, memorizzare e distribuire materiale pornografico, sia all'interno che all'esterno
- Siano diffamatorie o minacciose
- Rientrano nel concetto di catena di sant'Antonio o di messaggi spam
- Riguardino dati personali che il dipendente si procura o divulga deliberatamente o sbadatamente senza il consenso dell'HR Business Partner locale.

### Social media

Può capitare che chi legge una pagina Facebook, un tweet su Twitter, un profilo su LinkedIn o un'email di un dipendente di Vitec identifichi quanto viene detto con l'opinione di Vitec.

Pertanto, il dipendente deve sapere che è personalmente responsabile di quanto pubblica online nella sua veste di dipendente, sia che si tratti di Twitter, Facebook, LinkedIn, Glassdoor o di forum di qualsiasi altro social media. Il dipendente è legalmente responsabile di quanto pubblica online e resta a lungo di dominio pubblico; di conseguenza, è tenuto a tutelare la propria privacy nonché la privacy e gli interessi di Vitec e dei colleghi.

- Quando parla di questioni aziendali, il dipendente è tenuto a qualificarsi (indicando il suo nome e, se pertinente, il ruolo che riveste in Vitec). Deve scrivere in prima persona ("io" e non "noi") e precisare che sta parlando a nome proprio e non a nome di Vitec. Deve essere sempre chiaro che l'opinione espressa è quella del dipendente.
- Il dipendente che pubblica, su un sito web, materiale o opinioni attinenti al lavoro che svolge o comunque riferibili a Vitec, è invitato a utilizzare una formula liberatoria del tipo: "Quanto pubblicato su questo sito è riconducibile esclusivamente al sottoscritto e non rappresenta necessariamente le posizioni, le strategie o le opinioni di Vitec."
- Le leggi in materia di copyright, marchi di fabbrica, fair use e informative finanziarie valgono tanto per Vitec quanto per il dipendente.
- Non è ammesso fare cattivo uso di informazioni riservate su persone o altre informazioni proprietarie.
- Non è consentito citare o fare riferimento a nostri clienti, partner e fornitori senza il preventivo consenso scritto. Quando si cita un riferimento, se possibile, riportare il link alla fonte.
- Quando si utilizzano social media e ci si presenta come collegati a Vitec, è opportuno farlo in modo professionale, evitando assolutamente di danneggiare la reputazione di Vitec.
- Quando si pubblicano contenuti, tweet o commenti su attività legate al lavoro, è consentito riportare:
  - Dichiarazioni oggettive sui prodotti e sul loro utilizzo
  - Opinioni sui nostri prodotti da cui risulti chiaramente l'autore
- Non è consentito riportare:
  - Opinioni riguardanti società concorrenti o loro prodotti
  - Dichiarazioni che implicino o lascino presupporre un'approvazione
  - Dichiarazioni in cui si mettano a confronto le caratteristiche di prodotti di Vitec rispetto a prodotti della concorrenza

- Dichiarazioni in cui vengano citate o riportate affermazioni altrui, senza il preventivo consenso scritto dell'interessato, previa verifica della citazione e della pubblicazione
- Dichiarazioni denigratorie in merito a prodotti, persone o aziende
- Dichiarazioni offensive o diffamatorie
- Dichiarazioni che riportino informazioni sensibili su Vitec
- Dichiarazioni commercialmente sensibili senza il preventivo, esplicito consenso del Group Company Secretary
- Dichiarazioni su nostre prestazioni, attuali o future, informazioni finanziarie e andamento dei prezzi delle azioni.

Il dipendente deve essere consapevole che qualsiasi dichiarazione riportata sui social media è potenzialmente diffamatoria ed è soggetta alle stesse limitazioni di legge valide per altri mezzi di informazione. Adoperate sempre il buon senso. Nel dubbio, è bene chiedersi se una dichiarazione analoga possa essere riportata anche su carta intestata di Vitec.

**Domanda:** Oggi il mio capo è stato insopportabile e vorrei aggiornare la mia pagina Facebook per dire agli amici che ho un capo cretino. Mi farebbe stare meglio! Posso farlo?

**Risposta:** No, assolutamente no! Qualsiasi dichiarazione riportata sui social media, anche se sulla propria pagina di Facebook o di altri social media, può essere considerata diffamatoria o calunniosa e pertanto non deve essere pubblicata su piattaforme pubbliche.



### Spese

Nell'ambito dell'attività lavorativa, può capitare di dover sostenere delle spese. Le richieste di rimborso devono essere ragionevoli e presentate con tempestività unitamente ai giustificativi.

Per chiarimenti specifici in merito all'iter corretto da seguire a livello aziendale, confrontatevi con il vostro responsabile.

**Domanda:** Durante un viaggio di lavoro ho sostenuto delle spese, ma non ho le ricevute. Va bene?

**Risposta:** No, per poter essere rimborsati è necessario presentare i giustificativi delle spese sostenute. Pertanto, si devono conservare le ricevute di tutte le spese fatte durante i viaggi di lavoro. Le richieste di rimborso devono sempre essere presentate con tempestività.

**Domanda:** Posso utilizzare la carta di credito aziendale per acquisti personali con l'intento di rimborsare l'azienda?

**Risposta:** No, per quanto vi sia l'intenzione di rimborsare l'azienda, si corre un rischio inutile, e non è comunque consentito utilizzare carte di credito aziendali per acquisti personali.

### Partner commerciali – due diligence su clienti e fornitori – sanzioni

Collaboriamo con una vasta rete di partner commerciali, inclusi agenti, rappresentanti, consulenti, subappaltatori, clienti e fornitori. Nei loro confronti ci atteniamo ai principi di equità ed eccellenza che ci contraddistinguono e ci aspettiamo lo stesso impegno da parte loro. Paghiamo i fornitori, gli appaltatori e gli agenti in base a condizioni contrattuali concordate e ci attendiamo lo stesso dai nostri clienti.

Richiediamo a tutti i partner commerciali di attenersi a principi etici coerenti con i nostri, dalla politica in materia anticorruzione al nostro impegno a garantire condizioni occupazionali eque. In caso di problemi, provvederemo anzitutto ad attuare azioni correttive. Laddove ciò non fosse possibile, ci riserviamo il diritto di recedere dal rapporto di affari.

Quando si seleziona un partner commerciale, è necessario condurre - e documentare - un'idonea due diligence sui suoi precedenti, comprese la solidità finanziaria e le segnalazioni alle banche dati. Consultatevi in merito con il Group General Counsel o il Group Company Secretary. Devono essere effettuate verifiche sui trascorsi dei nuovi partner commerciali per quanto riguarda i rischi per la reputazione, compresi, senza intento limitativo, quelli relativi a tangenti, corruzione, riduzione in schiavitù, sanzioni, problemi relativi all'ambiente, alla salute e alla sicurezza, verificando anche se l'organizzazione in oggetto sia già stata esposta a rischi per la reputazione.

Ci atteniamo a tutte le sanzioni economiche. Chi si occupa di transazioni che potenzialmente interessano paesi, entità o persone soggetti a sanzioni, è tenuto a effettuare un'attenta verifica prima di iniziare la transazione. Le sanzioni commerciali sono complesse e sono soggette a variazioni continue, per cui è necessario consultarsi preventivamente con il Group General Counsel e il Group Company Secretary.





**Domanda:** Sto trattando con un nuovo potenziale cliente con sede in un paese mediorientale, ma non è chiaro in quale. Quali verifiche storiche devo effettuare?

**Risposta:** Attualmente diversi paesi mediorientali sono soggetti a rigide sanzioni finanziarie imposte da leggi statunitensi, del Regno Unito e dell'UE. La mancata esecuzione di dettagliate verifiche sui trascorsi della controparte potrebbe esporre Vitec e i suoi dipendenti a gravi penali, in caso di violazione delle sanzioni.

#### **Agenti, rappresentanti e subappaltatori**

Selezioniamo agenti, rappresentanti e subappaltatori sulla base della loro competenza professionale e non sulla base di contatti personali.

Tutti gli agenti e i distributori devono essere nominati con accordi scritti che stabiliscono i servizi da erogare e la struttura dei compensi e in cui sia esplicitamente vietato il ricorso a pratiche corruttive e richiesto il rispetto del presente Codice. Per gli agenti commerciali, queste clausole devono includere l'obbligo a mettere regolarmente a disposizione di Vitec relazioni dettagliate sulle attività svolte per nostro conto durante il periodo contrattuale. Inoltre, devono

precisare chiaramente il diritto a risolvere il contratto con effetto immediato in caso di comportamento non conforme. I compensi e le provvigioni concordati devono essere appropriati e la remunerazione per i servizi resi deve essere coerente; dal canto loro, i CEO di Divisione sono tenuti a verificare preventivamente tutti gli accordi in materia di provvigioni. Le provvigioni superiori al 10% del valore contrattuale sono soggette alla preventiva approvazione da parte del Group Chief Executive.

All'atto della nomina di qualsiasi agente, si deve effettuare - e documentare - una due diligence sui precedenti dello stesso.

#### **I nostri fornitori**

Miriamo a sviluppare relazioni di lungo termine con i nostri fornitori, che dovranno avere un ritorno equo sugli investimenti fatti nel collaborare con noi. Li selezioniamo sulla base di criteri oggettivi (come qualità, consegna, prestazioni e prezzi) e in cambio garantiamo la correttezza del nostro rapporto con loro e la congruità del compenso.

Ci attendiamo che i nostri fornitori si attengano a standard compatibili con il presente Codice. Vitec ha il dovere di garantire che la catena di fornitura non incorra in problematiche legate a rischi reputazionali, quali la riduzione in schiavitù e il traffico di esseri umani.

#### **Selezione e due diligence**

Quando si instaurano nuovi rapporti commerciali, è necessario tenere conto della storia dei potenziali partner e della loro reputazione attuale. È necessario documentare i presupposti commerciali del rapporto con tali partner.

Se il potenziale partner non ha mai lavorato con Vitec o non ha una storia commerciale consolidata, è necessario valutare se sia opportuno effettuare una formale verifica di due diligence.

L'iter può richiedere la valutazione di vari elementi:

- Background e storia professionale e finanziaria
- Se il mercato in cui opera il potenziale partner è considerato ad alto rischio in termini di reputazione e corruzione
- Partecipazioni commerciali, partecipazioni azionarie, incarichi dirigenziali
- Eventuali collegamenti con funzionari pubblici e altre figure politiche
- Reputazione commerciale (il partner adotta prassi commerciali discutibili, ad esempio paga in ritardo o non paga i fornitori)
- Coinvolgimento in controversie (ad esempio in relazione a problematiche attinenti al rapporto di lavoro, alla salute o alla sicurezza)
- Presenza nelle black list internazionali

In caso di dubbio sull'iter da seguire per la due diligence, confrontatevi con il CEO di Divisione o il Group Company Secretary.

#### **Garantire il rispetto del nostro Codice**

Siamo tenuti a garantire che tutti gli agenti, i subappaltatori e i fornitori ad alto rischio e/o di primaria importanza abbiano a disposizione una copia del nostro Codice, impegnandoli formalmente per iscritto a osservarlo o a dimostrare di possedere standard interni compatibili con i nostri.

Nell'accordo contrattuale devono essere precisati l'ambito di lavoro e i compensi e riportate idonee clausole in cui si affronta il tema dell'integrità. Nel caso di agenti commerciali, queste clausole devono contenere l'obbligo a mettere regolarmente a disposizione di Vitec relazioni dettagliate sulle attività svolte per nostro conto durante il periodo contrattuale. Inoltre, devono precisare chiaramente il diritto a risolvere il contratto con effetto immediato in caso di comportamento non conforme.

#### **Approvazione e autorizzazione**

Tutti gli accordi con agenzie, subappaltatori e fornitori devono essere approvati da un Senior Manager diverso dal dipendente di Vitec che si occupa della gestione del rapporto in questione.

#### **Monitoraggio e verifiche**

Successivamente alla firma del contratto, prosegue da parte nostra il monitoraggio del rapporto con il partner interessato al fine di verificarne la costante adesione ai requisiti in materia di condotta commerciale etica.

Nel caso si notino o si sospettino comportamenti impropri attribuibili al partner commerciale, il dipendente è tenuto a segnalarli al CEO di Divisione o al Group Company Secretary.



## Impegno verso la comunità

### Sostenibilità ambientale

Per noi la responsabilità ambientale è una cosa seria e ci impegniamo a minimizzare l'impatto delle nostre attività, dei nostri prodotti e dei nostri servizi. Riconosciamo che un'azienda responsabile e sostenibile abbia l'obbligo di impegnarsi per ridurre l'impatto a lungo termine sull'ambiente. Le nostre principali aree di attenzione sono i prodotti, le risorse ambientali, i trasporti, i rifiuti, la catena di fornitura e la certificazione.

Le nostre aziende sono impegnate a evitare - o comunque a limitare - gli effetti dannosi delle nostre attività sull'ambiente e a ridurre l'impatto sull'ambiente abbattendo gli sprechi in ambiti quali il consumo di energia, i trasporti, gli imballi e lo sfruttamento delle risorse naturali.

La nostra procedura ambientale, presente sul nostro sito web, definisce le linee guida e gli obiettivi che ci siamo dati in termini di sostenibilità ambientale.

### Neutralità politica

Non sovvenzioniamo partiti politici in nessun paese e per nessuna causa che possa pregiudicare la reputazione di Vitec. Evitiamo, pertanto, di offrire doni, contributi, prestiti e altri benefit in natura a partiti politici. In caso di dubbio, rivolgetevi al Group Company Secretary.

### Rappresentanza pubblica

Nelle occasioni in cui rappresentiamo pubblicamente Vitec, siamo tenuti ad adottare un grado di integrità pari a quello richiesto sul lavoro. Solo i portavoce nominati e accreditati sono autorizzati a parlare per conto di Vitec con i nostri interlocutori - mezzi di comunicazione inclusi - relativamente ad aspetti riguardanti l'Azienda o le sue consociate, i nostri prodotti e servizi, i nostri risultati finanziari e le nostre aspettative.

A livello individuale, il dipendente è libero di comunicare con tali interlocutori ma senza fare commenti, né dare l'impressione

che i suoi punti di vista siano quelli di Vitec. In caso di dubbio, consultare il CEO di Divisione o il Group Company Secretary prima di fare dichiarazioni di qualsiasi tipo.

### Donazioni e sponsorizzazioni a scopo benefico

Nell'ambito del nostro impegno di azienda socialmente responsabile può capitarci di dedicare tempo o denaro a diverse associazioni benefiche locali e internazionali. Le nostre donazioni e sponsorizzazioni a scopo benefico devono essere viste come contributi aperti e volontari a favore del bene pubblico, senza nessuna aspettativa di ritorno commerciale o personale.

Nelle donazioni a scopo benefico applichiamo gli stessi standard di professionalità che utilizziamo nelle nostre collaborazioni commerciali. Le nostre donazioni riguardano esclusivamente organizzazioni che operano per scopi pubblici legittimi e che, a loro volta, rispondono a elevati standard di trasparenza e affidabilità.

Le donazioni devono essere trasparenti e opportunamente documentate con una sintesi delle motivazioni che hanno portato a farle, informazioni sulle parti interessate (inclusa la verifica di due diligence sull'associazione), l'importo e/o la descrizione della donazione. Tutte le donazioni a scopo benefico devono essere preventivamente concordate con il CEO di Divisione o il Group Company Secretary. Le donazioni non devono mai dare luogo a conflitti di interesse.

**Domanda:** Mi hanno chiesto di fare una donazione a scopo benefico a nome di Vitec a un'associazione non-profit gestita da un amico di famiglia. Posso farlo?

**Risposta:** No, una situazione di questo tipo comporta il rischio di conflitto di interesse. L'associazione non-profit dovrebbe essere indirizzata a contattare Vitec direttamente anziché seguire i canali informali dell'amicizia.

## Orientamento e segnalazione di violazioni o dubbi

Il Codice non può trattare tutta la gamma di situazioni etiche che possono manifestarsi nell'ambiente di lavoro. Di conseguenza, i dipendenti potrebbero necessitare di specifico orientamento e supporto, e sono invitati a farlo. Di fronte a un dubbio di natura etica e nell'incertezza riguardo alla direzione da prendere, può essere utile porsi alcune semplici domande:

- È legale?
- È etico?
- Questa situazione contrasta con i principi del Codice?
- Avrei difficoltà a spiegare la situazione e il mio comportamento ai miei familiari e ai media, se ce ne fosse bisogno?

Adottare il buon senso è comunque utile quando ci troviamo di fronte a un dilemma di natura etica. Tuttavia, in caso di incertezza riguardo alla strada da percorrere e qualora sospetti che altri stiano violando il Codice oppure non gli sia chiaro qualcosa del Codice, il dipendente è invitato, in prima istanza, a rivolgersi o a segnalare i propri dubbi relativamente al presente Codice direttamente al proprio responsabile, attraverso i classici canali. In alcuni casi, il dipendente potrebbe preferire una soluzione diversa, per cui può rivolgersi al CEO di Divisione o al Group Company Secretary. Tuttavia, sappiamo che queste strade non sono sempre percorribili per conflitti di interesse attuali o potenziali o fattori diversi, per cui il dipendente può preferire l'anonimato. In questo caso, può ricorrere al servizio di segnalazioni interne dell'Azienda.

EXPOLINK è un servizio indipendente al quale ci si può rivolgere per segnalare presunte attività illecite e fraudolente in seno a Vitec. È attivo 24 ore su 24, sette giorni su sette e risponde in tutte le lingue parlate in Vitec. Si tratta di un servizio svolto da personale qualificato e imparziale, che sa come gestire la segnalazione di questioni riservate.

Sono esempi di attività illecite e fraudolente:

Furto, frode, tangenti e atti corruttivi, episodi disonesti, prassi di lavoro rischiose, bullismo, imbrogli, molestie (razziali, sessuali, religiose) e altre violazioni del presente Codice.

Le indagini su quanto segnalato attraverso EXPOLINK sono riservate; i risultati vengono riferiti agli organi direttivi di competenza e, se pertinente, al Consiglio di Amministrazione di Vitec, ma in caso di indagine penale non è più possibile garantire l'anonimato. Il Consiglio di Amministrazione di Vitec garantisce che tutte le segnalazioni fatte a EXPOLINK in buona fede, veritiere e non caluniose, non comporteranno ritorsioni, né misure disciplinari a carico del dipendente o dei terzi interessati. L'Azienda non tollera nessuna forma di ritorsione nei confronti di chi effettua segnalazioni.

Chiunque può segnalare a Vitec eventuali violazioni del Codice tramite EXPOLINK utilizzando i seguenti numeri:

Cina	10800 152 2112
Costa Rica	0800 0440101
Francia	0800 900240
Germania	0800 182 3246
Hong Kong	800 930770
Italia	800 783 776
Giappone	00531 78 0023
Paesi Bassi	0800 022 9026
Singapore	800 4411 140
RU	0800 374 199
Ucraina	0044 1249 661808
USA	1 877 533 5310