Videndum

Code de conduite

Un guide pour mieux connaître notre façon de travailler
Septembre 2022

Chère/Cher collègue,

Nous republions notre code de conduite afin de garantir que tous nos employés et autres parties prenantes connaissent les valeurs de Videndum et savent ce qui est attendu d'eux. Le but est également de refléter les modifications apportées depuis la dernière publication du code en février 2018. La réussite à long terme de Videndum dépend de notre capacité à maintenir notre réputation et à conserver la confiance de nos parties prenantes partout où nous menons nos activités. Le conseil d'administration et moi-même nous engageons de façon résolue à respecter les normes éthiques les plus élevées.

Videndum est l'un des principaux fournisseurs mondiaux de produits et de solutions logicielles de marques de qualité pour le marché en expansion de la création de contenus, c'est pourquoi nous faisons la promotion d'une entreprise moderne, inclusive et durable, en plaçant notre code de conduite au centre de cette stratégie.

Nous attendons de vous que vous fassiez appel à votre bon sens pour promouvoir de bonnes pratiques conformes à notre engagement en faveur de normes d'intégrité élevées, et pour éviter les négligences professionnelles. Toute personne qui enfreint notre code de conduite pourra faire l'objet d'une mesure disciplinaire allant jusqu'au licenciement. À tout moment, si vous avez le sentiment que les principes du code n'ont pas été respectés, vous devez mettre en question ce comportement ou bien signaler vos préoccupations via les canaux appropriés. Des détails sur la façon de signaler vos préoccupations sont disponibles aux pages 30 et 31.

Le conseil d'administration et moi-même pouvons vous assurer que tout employé faisant part d'une préoccupation en toute bonne foi au sujet du code de conduite ou d'une autre question commerciale ne subira pas de représailles.

Veuillez prendre le temps de lire et de comprendre ce code de conduite et engagez-vous à l'appliquer dans le cadre de toutes vos activités et actions commerciales.

Stephen Bird
Directeur général du groupe
Videndum plc

Table des matières

Présentation du code de conduite de Videndum 4

- À qui s'applique le code
- Où s'applique le code
- Quand s'applique le code
- Que se passe-t-il si une personne enfreint le code
- Obtenir plus informations ou d'éclaircissements

À propos du code de conduite 5

- Notre engagement et nos valeurs

Nos employés 6

- Conduite
- Diversité
- Esclavage moderne et traite des êtres humains
- Santé et sécurité
- Drogues et alcool

Intégrité commerciale 8

- Corruption
- Paiements de facilitation
- Fraude
- Cadeaux, divertissements et marques d'hospitalité
- Concurrence loyale
- Comptes et registres
- Taxation (fraude fiscale des entreprises)
- Lutte contre le blanchiment d'argent
- Confidentialité
- Protection des données
- Cybersécurité
- Propriété intellectuelle
- Conflits d'intérêts personnels
- Informations privilégiées et transactions d'actions
- Utilisation des biens de Videndum
- Règles relatives aux heures de travail
- Communications électroniques
- Réseaux sociaux
- Dépenses
- Partenaires commerciaux – audit préalable des clients et des fournisseurs et sanctions

Dans la communauté 28

- Durabilité environnementale
- Dons à des organisations politiques
- Représentation publique
- Dons à des associations caritatives et mécénat

Conseils et signalement de violations ou de préoccupations 30

Présentation du code de conduite

Des normes élevées en matière de comportement éthique ainsi que le respect des lois et de la réglementation sont essentiels pour protéger la réputation et la réussite à long terme de Videndum. Le code de conduite définit les normes éthiques qui doivent régir les activités de Videndum, ses filiales, le comportement de ses employés et celui des partenaires commerciaux.

Il fournit des conseils pour reconnaître quand et où des problèmes éthiques surviennent. Il apporte également des conseils sur la façon d'éviter ces problèmes ou sur les mesures à prendre s'ils ne peuvent être évités.

À qui s'applique-t-il ?
Le code s'applique à l'ensemble de nos employés, entrepreneurs et sous-traitants qui travaillent dans toutes nos divisions. Nous attendons de nos clients, fournisseurs, distributeurs, agents et toutes les autres parties prenantes avec lesquelles nous interagissons qu'ils respectent ce code ou travaillent en appliquant des normes similaires.

Où s'applique-t-il ?
Videndum est présent dans le monde entier et ce code de conduite s'applique à l'échelle internationale à travers toutes nos opérations.

Quand s'applique-t-il ?
Le code s'applique en permanence. Les sociétés nouvellement acquises doivent adopter le code de conduite à compter de la date à laquelle elles rejoignent Videndum.

Que se passe-t-il si une personne enfreint le code ?
Le non-respect du code constitue un problème grave. Cela peut entraîner des sanctions civiles ou pénales contre Videndum, ses employés et ses partenaires commerciaux. Cela peut également entraîner :

- une mesure disciplinaire interne allant jusqu'au licenciement, pour les employés ;
- la résiliation immédiate d'un accord passé avec un partenaire commercial.

Obtenir plus informations ou d'éclaircissements
Les questions concernant le code auxquelles il n'est pas possible d'apporter une réponse localement doivent être adressées au secrétaire général du groupe (Jon Bolton), à l'avocat général du groupe (Fred Fellmeth) ou au responsable de l'assurance risque du groupe (Chris Jorio). Leurs coordonnées sont les suivantes :

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

Pour toute question en lien avec les déclarations publiques, veuillez contacter :

- Jennifer Shaw
  Téléphone : +44 208 332 4606
  E-mail : Jennifer.Shaw@videndum.com

Pour toute question en lien avec la taxation, veuillez contacter :

- David Etherington
  Téléphone : +44 208 332 4622
  E-mail : David.Etherington@videndum.com

À propos du code de conduite

Notre engagement et nos valeurs
Notre objectif est de fournir des produits et des solutions essentiels qui aident à capturer et partager du contenu exceptionnel.

Nos valeurs fondamentales sont les suivantes :

Performance exceptionnelle des produits

Priorité au client

Être leader d'un marché en rapide évolution

Capacité mondiale

Transparence, intégrité et respect

Nos valeurs déterminent toutes nos décisions commerciales et reposent sur notre code de conduite qui précise de quelle manière nous mènerons nos opérations commerciales.

Les employés qui gèrent ou supervisent d'autres collaborateurs ont des responsabilités supplémentaires afin de garantir :

- que le code de conduite est distribué, compris et respecté à tous les niveaux, y compris aux/par les collaborateurs qu'ils dirigent, entrepreneurs, clients, fournisseurs et autres parties prenantes ;
- qu'ils montrent l'exemple de par leur comportement, comme cela est exposé dans le code ;
- qu'ils donnent des conseils de façon appropriée et qu'ils répondent correctement aux questions posées par les employés qu'ils dirigent ou supervisent.

Nos employés

Nous nous engageons à traiter nos employés de façon juste. Vous pouvez vous attendre à recevoir un salaire compétitif pour le travail que vous faites, ainsi que des récompenses spéciales pour un travail ou une performance extraordinaire. Nous investirons dans votre développement personnel avec des formations adaptées et nous chercherons à offrir des emplois stables au sein des communautés dans lesquelles nous menons nos activités.

Il est important de trouver un équilibre entre vie professionnelle et personnelle, c'est pourquoi certaines divisions proposent des conditions de travail flexibles afin de permettre aux employés d'équilibrer leur travail et leurs autres priorités. Depuis la pandémie de Covid-19 en particulier, des conditions de travail plus flexibles ont été mises en place.

Conformément à notre engagement en faveur de la Déclaration universelle des droits de l'homme, nous soutenons et respectons dans le monde entier les droits reconnus des travailleurs, notamment la liberté d'association, la non-discrimination, l'abolition du travail forcé et du travail des enfants, ainsi que la loi contre l'esclavage. Nous ne soutenons pas le travail forcé ni celui des enfants, et nous attendons de nos parties prenantes qu'elles prennent le même engagement.

Nous respectons la lettre et l'esprit des lois et réglementations locales et internationales. Si vous n'êtes pas certain qu'une action soit légale, nous vous encourageons à demander conseil à l'avocat général du groupe (Fred Fellmeth) ou au secrétaire général du groupe (Jon Bolton). Nous reconnaissons les problèmes de sécurité des pays où nous sommes présents et nous respectons toutes les restrictions d'exportation et commerciales.

Conduite

Votre comportement au travail doit être respectueux. Vous ne devez pas adopter une conduite qui pourrait être perçue comme offensante, inacceptable, harcelante ou irrespectueuse envers les autres personnes. Les intimidations, les comportements violents, le harcèlement sexuel, les discriminations fondées sur la couleur de peau, le genre, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, la situation familiale, la grossesse, la religion ou toute autre caractéristique protégée par la loi sont considérés comme des comportements inacceptables et entraîneront une mesure disciplinaire.

Vous devez vous comporter de façon appropriée, professionnelle et courtoise, et vous devez éviter tout comportement antisocial et inapproprié.

Apporter une arme offensive sur le lieu de travail est une conduite inacceptable.

Question : un collègue continue d'utiliser un langage injurieux durant les réunions d'équipe. Est-ce acceptable ?

Réponse : non, il n'est pas acceptable de continuer d'utiliser un langage injurieux sur le lieu de travail. Vous devez demander à votre collègue de cesser et s'il continue à ignorer votre demande, vous devez signaler le problème à votre supérieur hiérarchique ou à votre contact au sein du service des ressources humaines.

Diversité

Nous nous engageons en faveur de l'égalité des chances dans l'ensemble de nos pratiques, procédures et politiques en matière d'emploi. Lorsque nous embauchons une personne, nous choisissons le meilleur candidat pour le poste, indépendamment de l'âge, de la couleur de peau, de l'origine ethnique, du handicap, de la religion, du genre, de la réassignation sexuelle, de l'orientation sexuelle, de la situation familiale, ou de l'affiliation ou non à un syndicat. Nous appliquons les mêmes critères lorsque nous sélectionnons des partenaires commerciaux.

Nous menons nos activités dans le monde entier et nous reconnaissons les différences culturelles qui peuvent exister dans les pays où nous sommes présents. Nous reconnaissons que des effectifs vraiment diversifiés reflètent nos marchés et nous aideront à réussir sur ces marchés. Nous ne tolérerons aucune forme de discrimination.

Esclavage moderne et traite des êtres humains
Nous nous engageons à garantir que l'esclavage et la traite des êtres humains sont absents de nos opérations commerciales et de notre chaîne d'approvisionnement. Nous enquêterons immédiatement et minutieusement sur les allégations d'esclavage ou de traite des êtres humains au sein de notre organisation ou de notre chaîne d'approvisionnement, et nous mettrons un terme à notre relations avec les parties impliquées si des preuves sont fournies à l'appui de tels signalements. Notre déclaration de principe sur l'esclavage moderne et la traite des êtres humains est disponible sur notre site Web à l'adresse videndum.com/responsibility/policies-reports/.

Santé et sécurité
Nous nous engageons à garantir la sécurité, la santé et le bien-être de l'ensemble de nos employés et entrepreneurs, et des autres personnes qui pourraient être affectées par nos activités. Nous respectons la législation applicable et les codes de bonne pratique liés à la santé et à la sécurité au travail. Chaque employé de Videndum doit veiller sur son propre bien-être, sa santé et sa sécurité, et sur ceux des personnes présentes autour de lui. Si une situation est dangereuse, prenez des mesures et ne fermez pas les yeux sur la situation.

Toutes nos divisions doivent fournir un environnement de travail sûr et sain à nos employés, entrepreneurs et tiers qui se rendent sur nos sites. Les précautions adéquates doivent être prises afin de réduire les risques de dangers sur le lieu de travail et de fournir un environnement de travail sûr. Cela implique notamment de former les employés de façon appropriée, de fournir des équipements de sécurité et d'enregistrer, d'enquêter sur et de signaler rapidement tous les accidents et incidents évités de justesse, afin d'améliorer sans cesse notre performance en matière de santé et de sécurité.

Notre politique de santé et de sécurité est disponible sur notre site Web à l'adresse videndum.com/responsibility/policies-reports/. Elle définit nos directives visant à aider à empêcher les accidents et les maladies professionnelles. Elle fournit également des conseils pour un contrôle adéquat des risques pour la santé et la sécurité associés aux activités professionnelles.

Drogues et alcool
Nous ne devons jamais :

- perdre la maîtrise de nos moyens à cause de drogues ou de l'alcool lorsque nous sommes au travail ;
- acheter ou vendre des drogues au travail ;
- acheter ou vendre de l'alcool au travail.

La consommation d'alcool dans les locaux de Videndum est permise uniquement avec l'autorisation de la direction du site et dans des circonstances précises à la fin de la journée de travail dans le cadre d'un événement festif tel que des congés ou un départ à la retraite. Les employés doivent toujours se comporter de façon appropriée.

Les employés qui ne respecteront pas cette consigne feront l'objet d'une mesure disciplinaire.

Intégrité commerciale

Corruption
Nous ne tolérons pas la corruption, de quelque sorte que ce soit ; qu'il s'agisse de pots-de-vin ou de paiements indus, versés directement ou indirectement. Cela inclut une interdiction des « paiements de facilitation », à savoir de petits pots-de-vin payés pour faciliter une action administrative de routine. Cette interdiction s'applique à la fois à nos relations avec les fonctionnaires et aux transactions avec des clients et fournisseurs d'entreprises privées.

Nous respectons les lois anticorruption des pays dans lesquels nous menons nos activités. Il existe de lourdes sanctions en cas de violation des lois anticorruption, à la fois pour les personnes et les entreprises.

Les exemples de corruption incluent : le versement d'espèces, le fait de recevoir ou d'offrir des marques d'hospitalité et des cadeaux disproportionnés, d'autres services tels qu'une offre d'emploi faite à un parent de la personne corrompue, les paiements de facilitation, les dons inappropriés à des associations caritatives, les paiements ou le soutien apporté à des organisations politiques, et les paiements disproportionnés par rapport au service fourni, au profit d'intermédiaires.

Définitions utiles
- Les pots-de-vin correspondent au versement par des fournisseurs ou des prestataires de services d'une part de leur rémunération aux personnes qui attribuent les contrats. En aucun cas nous ne proposons ni ne recevons de pots-de-vin.

- La corruption indirecte est le versement par une personne d'un pot-de-vin via un tiers. Par exemple, une entreprise emploie un agent commercial pour l'aider à remporter un contrat et l'agent verse une partie de la commission sous la forme d'un pot-de-vin. Nous ne tolérons pas de telles pratiques.

Questions clés
Vous devez toujours réfléchir aux raisons qui sous-tendent une action et, en cas de doute concernant sa légalité ou sa finalité, posez-vous ces deux questions :

- Serais-je prêt à justifier ma position si les détails de cette action étaient publiés dans un journal national ?

- Serais-je content si je découvrais que mon principal concurrent faisait cette action ?

Si la réponse à l'une de ces questions est non, il y a clairement un problème et vous devez demander conseil au secrétaire général du groupe ou au directeur délégué.

Question : est-il acceptable d'offrir un cadeau coûteux dans le cadre d'une soumission à un appel d'offres pour un contrat ?

Réponse : non. Il s'agit d'un pot-de-vin et d'une tentative claire de se garantir l'attribution d'un contrat à l'aide d'un cadeau de grande valeur.

Question : est-il acceptable pour les agents de Videndum de payer des pots-de-vin parce qu'ils ne sont pas des employés de Videndum ?

Réponse : non. Les agents sont liés à Videndum et sont soumis aux mêmes obligations dans le cadre des lois anticorruption.

Intégrité commerciale

Paiements de facilitation
Les paiements de facilitation sont de petits pots-de-vin versés pour accélérer les transactions habituelles auquel le payeur a déjà droit. Ces paiements sont parfois appelés « argent accélérateur ». Par exemple, les paiements de facilitation peuvent être des paiements destinés à des officiers des douanes en vue d'accélérer le dédouanement de marchandises importées, ou bien des paiements à des fonctionnaires afin de garantir l'obtention rapide d'un visa de voyage.

Vous ne devez pas effectuer de paiements de facilitation à moins que votre sécurité personnelle ne soit compromise. En toute circonstance, signalez la demande de paiement de facilitation à votre directeur délégué ou au secrétaire général du groupe.

Vous pouvez réduire le risque de demandes grâce à une planification soigneuse et à une bonne communication :

- Assurez-vous que notre politique de tolérance zéro vis-à-vis des paiements de facilitation est largement connue.
- Traitez toujours les fonctionnaires avec courtoisie.
- Planifiez votre emploi du temps à l'avance. Si des fonctionnaires apprennent que vous êtes pressé, ils peuvent tenter de tirer profit de la situation en demandant des pots-de-vin pour agir rapidement.

En cas de doute, demandez conseil à votre directeur délégué ou au secrétaire général du groupe.

Question : puis-je payer une petite « rémunération » pour que les documents d'une licence d'exportation soient traités plus rapidement ?

Réponse : il s'agirait d'un paiement de facilitation et ce paiement ne doit pas être fait.

Fraude
Nous cherchons à éliminer la fraude au sein de Videndum et nous avons mis en place plusieurs contrôles internes pour l'empêcher et la détecter. Si vous suspectez un cas de fraude, vous devez le signaler immédiatement à votre supérieur hiérarchique, à votre directeur délégué ou au secrétaire général du groupe. Si vous souhaitez rester anonyme ou bien en cas de conflits d'intérêts réels ou perçus, vous pouvez aussi signaler la fraude à l'aide de notre service de lancement d'alerte NAVEX (voir pages 30 et 31). Videndum répondra à tous les cas de fraude, en cherchant à recouvrer les pertes et en prenant des mesures contre les personnes responsables. Cela peut donner lieu à des poursuites judiciaires ou à une mesure disciplinaire, y compris à un licenciement.

Les exemples de fraude incluent les fausses demandes de remboursement de frais, le détournement de biens appartenant à Videndum, le vol et la dissimulation d'un conflit d'intérêts à des fins d'enrichissement personnel.

Cadeaux, divertissements et marques d'hospitalité
Un niveau raisonnable de cadeaux, de divertissements et de marques d'hospitalité est acceptable lors de l'établissement de bonnes relations avec des clients et des fournisseurs et lorsque cela a un objectif commercial clair. Un déjeuner ou un dîner d'affaires, ou bien un cadeau de Noël de faible valeur sont raisonnables. Vous ne devez jamais solliciter de cadeaux ni de marques d'hospitalité.

Vous ne devez jamais demander directement un cadeau ou une marque d'hospitalité. Les cadeaux, marques d'hospitalité et autres dépenses promotionnelles raisonnables peuvent être offerts ou acceptés à condition :

- qu'ils aient un objectif commercial clair ;
- qu'ils soient adaptés à l'ancienneté du bénéficiaire et conformes aux pratiques commerciales locales ;
- qu'ils ne soient pas destinés à influencer les actes du bénéficiaire envers le donneur ;

- qu'ils ne violent pas les lois locales ou le code de conduite du bénéficiaire ;

- qu'ils soient visibles ; dûment autorisés, enregistrés et justifiés.

Nous interdisons l'échange de cadeaux ou d'autres avantages qui pourraient affecter l'impartialité de l'une ou l'autre des parties, influencer une décision commerciale ou bien entraîner la mauvaise exécution d'une fonction officielle. Si le cadeau oblige l'une des parties, alors celui-ci n'est pas acceptable.

Vous ne pouvez pas offrir ni accepter de cadeaux, de pourboires ou de divertissements d'une valeur supérieure à 100 £ (ou d'une somme équivalente dans la devise locale) sans une approbation préalable par écrit de votre supérieur hiérarchique.

La fréquence à laquelle les cadeaux sont offerts doit également être prise en compte. Même un cadeau de faible valeur mais offert ou reçu fréquemment pourrait être vu comme une influence injustifiée et ne serait pas acceptable.

N'oubliez pas que même l'apparence d'un manquement à la déontologie peut être fortement dommageable. Utilisez votre bon sens et demandez conseil chaque fois que cela est nécessaire.

Acceptable (dans la plupart des circonstances)

- Petits cadeaux promotionnels, par exemple des objets ornés du logo de l'entreprise.

- Petits cadeaux de Noël, comme une bouteille de vin peu onéreuse offerte à Noël ou lors d'une autre fête.

- Un repas occasionnel au restaurant.

- Une invitation à un événement d'entreprise, comme une journée de golf ou un événement sportif d'une journée.

Jamais acceptable

- Tout ce qui est illégal.

- Les espèces ou équivalents, comme des bons, des chèques de voyage ou des actions.

- Quoi que ce soit offert à une personne qui s'apprête à prendre une décision commerciale concernant Videndum, par exemple pour l'attribution d'un contrat.

- Quoi que ce soit qui pourrait créer une situation embarrassante ou bien nuire à votre réputation ou à celle de Videndum.

- Quoi que ce soit d'indécent ou sexuellement orienté qui pourrait ternir notre réputation.

- Quoi que ce soit qui contrevient aux règles du bénéficiaire. Veuillez noter que dans de nombreux pays, les fonctionnaires sont eux-mêmes soumis à des réglementations particulièrement strictes

Intégrité commerciale

Votre supérieur hiérarchique (et le directeur délégué pour les objets de grande valeur) doit vous donner son autorisation avant d'offrir ou d'accepter un cadeau. Par exemple :

- Les dépenses liées à des voyages au long cours.
- La participation des conjoints aux événements d'entreprise.
- Les invitations à des événements culturels ou sportifs particulièrement coûteux, comme la finale d'une coupe du monde ou des épreuves des Jeux olympiques.
- Les cadeaux lors d'occasions spéciales personnelles, comme les mariages.

Questions clés
Lorsque vous envisagez d'offrir ou d'accepter un cadeau dans le cadre de votre travail comme salarié de Videndum, vous devez vous poser les questions suivantes :

- Ce cadeau sera-t-il considéré comme destiné à influencer la décision commerciale du bénéficiaire ?
- Ce cadeau est-il interdit par la législation locale ou le code de conduite de Videndum ?
- Suis-je gêné d'accepter le cadeau en raison de sa valeur ou de sa nature ?
- Ai-je besoin d'une autorisation avant d'offrir (ou d'accepter) ce cadeau en raison de sa valeur ou de sa nature ?

Si la réponse à l'une de ces questions est oui, demandez conseil au secrétaire général du groupe ou à votre directeur délégué.

Considérations spéciales pour les fonctionnaires
Une attention particulière doit être accordée lorsque vous êtes en relation avec des fonctionnaire, à la fois parce que leurs propres réglementations sont souvent particulièrement strictes et parce que la corruption de fonctionnaire est un délit grave. Vous ne pouvez pas offrir de cadeaux ni de divertissements à des fonctionnaires ou leurs familles, directement ou par l'intermédiaire d'un agent, sans l'autorisation préalable de votre directeur délégué ou du secrétaire général du groupe. Tous les cadeaux offerts à des employés doivent être documentés par l'entreprise pour laquelle ils travaillent, avec des renseignements clairs au sujet du donneur, du bénéficiaire et de la date, une brève description du cadeau, sa valeur indicative et le processus d'approbation suivi. En cas de doute, faites-en part au secrétaire général du groupe.

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

Réponse : oui. Il s'agit d'une marque d'hospitalité raisonnable tant qu'elle n'est pas excessive et n'a pas lieu régulièrement. Le terme « raisonnable » est subjectif et chaque situation doit être évaluée au cas par cas. En règle générale, lorsque la valeur du déjeuner dépasse 100 £ par invité (ou équivalent), l'invitation n'est pas considérée comme raisonnable.

Question : est-il acceptable de demander à des fournisseurs un cadeau ou des billets pour un événement sportif ?

Réponse : non, cela vous placerait dans une position compromettante.

Question : que dois-je faire si moi et mon/ma conjoint(e) sommes invités à un événement d'entreprise coûteux (5 000 £) incluant le voyage et l'hébergement sur place ?

Réponse : il se peut qu'un tel événement ait un objectif professionnel clair. Vous devez discuter des détails de cet événement avec votre supérieur hiérarchique et votre directeur délégué avant d'accepter l'invitation, et vous ne devez l'accepter que si elle est approuvée.

Concurrence loyale

Nous nous livrons à une concurrence loyale et honnête, en respectant toutes les lois antitrust et le droit de la concurrence en vigueur. Nous ne devons :

- jamais échanger des informations commerciales sensibles (y compris les prix, les détails de production, les volumes de ventes, les parts de marché, la stratégie, la structure de l'organisation ou les coûts) avec des entreprises concurrentes ;
- jamais chercher à obtenir des informations sur les concurrents à l'aide de moyens détournés ;
- jamais nous livrer à des pratiques commerciales restrictives ou collusoires, ni abuser de notre position sur le marché ;
- pas nous livrer à une concurrence déloyale, notamment en faisant des réclamations ou des commentaires faux ou fallacieux au sujet de Videndum, nos concurrents ou nos produits.

Si vous avez des doutes concernant le droit de la concurrence, vous devez en faire part à l'avocat général du groupe ou au secrétaire général du groupe.

Question : lors d'un salon professionnel, un concurrent propose d'organiser une réunion pour discuter des marchés et des tarifications. Dois-je y participer ?

Réponse : non. De telles discussions pourraient constituer une violation de la loi antitrust ou du droit de la concurrence, avec de lourdes sanctions à la clé.

Question : puis-je discuter avec un concurrent du processus de soumission à un appel d'offres pour un contrat ?

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

Comptes et registres

Nous tenons à jour des comptes et registres précis qui reflètent l'ensemble de nos transactions commerciales telles qu'elles ont lieu, et nous les conservons aussi longtemps que la loi l'exige. Nous ne détruisons ni ne modifions jamais les registres dans le but d'empêcher des enquêtes ou qu'ils ne soient divulgués.

Intégrité commerciale

Taxation – fraude fiscale des entreprises
La fraude fiscale correspond au non-paiement illégal de l'impôt, qui résulte habituellement d'une fausse déclaration ou de l'absence de déclaration de tous les impôts dus à l'administration fiscale concernée.

La fraude fiscale constitue une conduite criminelle et peut entraîner de lourdes sanctions, à la fois pour la personne responsable et pour Videndum.

Les infractions courantes en matière de fraude fiscale incluent :

- la fraude relative à l'impôt sur les bénéfices, par exemple en effectuant des paiements en espèces ;
- la fraude à la TVA, par exemple en demandant un paiement sans émettre de facture ;
- la fourniture de faux documents ou informations à l'administration fiscale ;
- la fraude aux impôts indirects sur les marchandises importées, par exemple en ne déclarant pas des marchandises qui sont arrivées de l'étranger au Royaume-Uni.

Vous devez toujours suivre la politique de Videndum relative aux accords avec les clients et les fournisseurs, l'émission de factures et le traitement des paiements. Si un collègue ou un tiers vous demande de faire quelque chose en lien avec les impôts et si vous n'êtes pas certain que cela soit approprié, demandez conseil à votre directeur délégué ou au directeur fiscal du groupe.

Lutte contre le blanchiment d'argent
Le blanchiment d'argent est un délit. Il peut être défini comme le processus illégal consistant à faire croire que de grandes sommes d'argent (générées par des activités criminelles comme le trafic de drogue ou le financement du terrorisme) proviennent d'une source légitime.

Afin de protéger la réputation de Videndum et d'éviter d'engager notre responsabilité pénale, il est important de ne pas être associé (même involontairement) aux activités criminelles de tiers. En particulier, Videndum et ses employés doivent s'assurer que Videndum ne perçoit pas les recettes d'activités criminelles, car cela peut équivaloir au délit de blanchiment d'argent.

Soyez attentif aux signes de blanchiment d'argent liés aux paiements des clients à Videndum :

- depuis plusieurs comptes bancaires ;
- depuis des comptes bancaires situés à l'étranger lorsque le client n'est pas étranger ;
- effectués en espèces lorsqu'ils sont habituellement effectués par chèque ou en ligne ;
- reçus de la part d'autres tiers ;
- effectués à l'avance lorsqu'ils ne font pas partie des conditions commerciales habituelles.

Les employés qui collaborent ou sont liés par un contrat avec des tiers, comme des clients ou des distributeurs, doivent :

- s'assurer que les tiers en question sont soumis à une sélection, afin de contrôler leur identité et d'évaluer leur légitimité avant que les contrats ne soient signés ou que les transactions n'aient lieu (voir la section relative aux partenaires commerciaux et à l'audit préalable des tiers) ;
- examiner attentivement, en consultation avec l'avocat général du groupe si nécessaire, les résultats de la sélection avant de décider de faire des affaires ou non avec le tiers.

Les employés NE doivent PAS :
- simplement partir du principe qu'une sélection du tiers concerné a déjà eu lieu.

Confidentialité
Les informations confidentielles sont des informations auxquelles vous avez accès, en vertu de votre poste chez Videndum, qui ne sont généralement pas connues du grand public et qui sont suffisamment sensibles pour qu'une perte de ces dernières ou bien une divulgation ou un accès non autorisé entraîne un préjudice juridique, commercial, réglementaire ou réputationnel pour Videndum.

Les exemples d'informations confidentielles incluent (sans s'y limiter) : les secrets de fabrications, les plans de développement, les plans marketing et les plans de service, les connaissances des consommateurs, les idées de conception et de production, les listes de clients, les coordonnées des employés, les comptes bancaires, les codes fiscaux et les données financières ou autres non publiées.

Les informations confidentielles et internes, notamment les données personnelles des employés, des clients, des fournisseurs et des actionnaires, ne doivent être utilisées qu'aux fins commerciales prévues et dans le strict exercice de vos fonctions, en respectant la législation sur la protection de la confidentialité et des données. Les informations confidentielles doivent être conservées en sécurité et uniquement aussi longtemps que nécessaire. Elles ne doivent en aucun cas être utilisées à d'autres fins que celles prévues. Le contrôle des données personnelles est une question sérieuse, avec de lourdes sanctions pour les entreprises qui ne contrôlent pas de façon sûre les données confidentielles.

Videndum respecte la confidentialité de ses employés et ne s'intéressera à leurs activités en dehors du travail que si celles-ci ont un impact sur la réputation ou les intérêts commerciaux légitimes de Videndum. Nous n'utilisons les informations personnelles des employés et d'autres tiers que lorsqu'elles sont nécessaires pour mener efficacement nos activités ou bien pour nous conformer à la loi.

Si vous êtes informé d'une fuite ou d'un usage inapproprié d'informations confidentielles ou de données personnelles, vous devez le signaler immédiatement au secrétaire général du groupe, à l'avocat général du groupe ou au responsable de l'assurance risque du groupe.

Intégrité commerciale

Protection des données
Videndum et ses employés ne collecteront et ne conserveront des données personnelles qu'à des fins commerciales légitimes. Les données personnelles regroupent toutes les informations liées à une personne identifiable qui peuvent être utilisées pour identifier directement ou indirectement cette personne. La confidentialité des données personnelles liées aux employés, aux clients et aux fournisseurs doit être respectée. Les données personnelles doivent être conservées en sécurité à la fois au format papier et électronique. Les exemples de données personnelles incluent : les noms, adresses, dates de naissance, numéros de sécurité sociale, renseignements sur les passeports, coordonnées bancaires, etc. Le non-respect de la législation locale sur la protection des données implique de lourdes sanctions. Videndum a conclu un accord de groupe pour le traitement des données, qui définit les conditions selon lesquelles nous traiterons les données liées aux employés, aux entrepreneurs, aux clients, aux fournisseurs et aux autres tiers.

Question : je dispose d'un fichier contenant des informations personnelles d'employés, notamment des noms, des coordonnées, des dates de naissance, des numéros d'enregistrement fiscal, des informations sur les salaires et les comptes bancaires, des numéros de passeport et des informations sur les membres de leurs familles. Comment ce document doit-il être enregistré ?

Réponse : de telles informations sont considérées comme des données personnelles et sont très sensibles. Le dossier doit être clairement signalé comme confidentiel, protégé par un mot de passe et conservé en sécurité s'il est au format papier. Les données doivent être utilisées uniquement aux fins commerciales prévues et ne doivent pas être partagées, sauf en cas d'autorisation de partage claire et à des fins commerciales sincères. Lorsque les données ne sont plus nécessaires, elles doivent être détruites.

Cybersécurité
Videndum dépend de son système informatique pour mener ses activités avec succès. Tous les employés de Videndum sont responsables de la sécurité informatique et de la gestion du risque croissant en matière de cybersécurité. Les criminels et pirates cherchent le moyen d'exploiter les systèmes et pratiques informatiques peu fiables. Chaque employé a un rôle à jouer pour aider à empêcher de telles attaques. Vous devez suivre la politique informatique du groupe et de bonnes pratiques pour protéger le système informatique de Videndum. Par exemple :

- Ne laissez pas d'ordinateurs allumés et sans surveillance.
- Ne partagez pas de mots de passe et suivez toujours les protocoles concernant la sécurité de ces derniers.
- Ne répondez pas aux e-mails suspects et n'ouvrez pas les pièces jointes de ces e-mails.
- Signalez à vos équipes du service informatique tout e-mail suspect ou demande informatique étrange.
- Soyez attentif aux tentatives d'hameçonnage.

Propriété intellectuelle
Notre propriété intellectuelle est un actif important de l'entreprise sur lequel repose la valeur de Videndum. Plusieurs de nos marques sont immédiatement reconnaissables et toutes représentent les produits et services de grande qualité que nous fabriquons, distribuons et fournissons dans le monde entier.

En utilisant des marques, des brevets et des droits d'auteur, nous cherchons à protéger nos idées, à différencier nos produits de ceux de nos concurrents et à ajouter de la valeur aux biens et services concernés. Ils identifient nos produits et services comme étant différents, en créant une attente de qualité élevée et en nous donnant l'exclusivité légale dans les pays dans lesquels ils ont été déposés et enregistrés.

Nous respectons les brevets, droits d'auteur, marques et informations propriétaires des tiers. Nous n'exploitons pas illégalement la propriété intellectuelle de tiers.

Question : je lance un nouveau produit Videndum et propose de le commercialiser à l'aide des droits d'auteur d'un tiers. Ai-je besoin du consentement de ce tiers ?

Réponse : oui. Nous respectons la propriété intellectuelle de tous les tiers, de la même manière que nous attendons d'eux qu'ils respectent la nôtre. Le fait de ne pas demander l'accord du tiers entraînera probablement une action en justice contre Videndum pour violation de cette propriété intellectuelle.

Pour plus d'informations, consultez le lien videndum.com/responsibility/policies-reports

Intégrité commerciale

Conflits d'intérêts personnels
Un conflit d'intérêts est une situation où les intérêts personnels d'un employé entrent en concurrence avec ceux de Videndum.

Les conflits d'intérêts personnels doivent être évités. Les intérêts personnels peuvent inclure ceux de votre famille, notamment de votre conjoint(e), de vos enfants, de parents ou de frères et sœurs, ou bien d'entreprises au sein desquelles vous détenez une participation majoritaire.

Nous ne nous livrons pas à des activités qui entrent en concurrence avec celle de Videndum, de façon directe ou indirecte, et nous n'utilisons pas les connaissances acquises dans le cadre de notre travail pour Videndum pour aider des tiers à lui faire concurrence. De la même manière, nous ne faisons pas d'affaires pour le compte de Videndum avec une entreprise dont nous, un membre de nos familles ou une autre personne concernée pourrions tirer profit. Nous n'avons pas d'intérêts personnels (individuellement ou via nos familles) dans des entreprises en concurrence ou qui font affaire avec Videndum, à moins que la directions ne nous ait préalablement donné son accord, même si nous pouvons bien entendu posséder des actions d'entreprises cotées en bourse.

Des conflits d'intérêts surviennent de temps à autre. Dans ces circonstances, vous devez discuter ouvertement avec votre directeur délégué ou le secrétaire général du groupe du conflit d'intérêts qui survient ou pourrait survenir. La dissimulation d'un conflit d'intérêts est un problème grave et doit être évitée.

Question : je suis sur le point d'attribuer à une entreprise appartenant à mon beau-frère un contrat pour des services de nettoyage au bureau de Videndum. Dois-je demander une autorisation ?

Réponse : oui. Votre beau-frère est lié à vous et cela représente un potentiel conflit d'intérêts. Avant d'attribuer le contrat, vous devez au minimum demander que le contrat soit autorisé, auprès de votre supérieur hiérarchique, en garantissant une transparence totale. Le contrat ne peut être attribué que si votre supérieur hiérarchique est convaincu que cela sert au mieux les intérêts de Videndum.

Question : lorsque j'ai rejoint Videndum, j'ai conservé un intérêt commercial dans une autre entreprise présente sur le marché de la photographie et/ou de la diffusion de contenus. S'agit-il d'un conflit d'intérêts que je devrais déclarer et que dois-je faire ?

Réponse : oui. Il s'agit d'un conflit d'intérêt qui doit être immédiatement déclaré à Videndum et discuté avec votre directeur délégué ou le secrétaire général du groupe. Une fois l'intérêt révélé, des mesures appropriées peuvent être prises pour le gérer.

Question : mon/ma conjoint(e) travaille également pour Videndum. Dois-je faire quelque chose ?

Réponse : oui. Bien que rien n'empêche votre conjoint(e) de travailler pour Videndum, cela augmente le risque de conflit d'intérêts. Vous devez donc déclarer clairement cette situation à votre supérieur hiérarchique afin de vous assurer que des mesures appropriées sont prises pour garantir que les risques relatifs à cette situation sont correctement gérés.

Informations privilégiées et transactions d'actions
Videndum est une société cotée à la bourse de Londres, et Videndum et nos employés doivent respecter les lois en vigueur relatives aux valeurs mobilières.

En tant qu'employé, vous ne devez pas utiliser d'informations privilégiées pour échanger des actions de Videndum. De la même manière, si, par le biais de votre fonction, vous prenez connaissance d'informations privilégiées concernant une autre entreprise (par exemple une fusion ou une acquisition), vous ne devez pas les utiliser pour échanger des actions de cette entreprise.

Les informations privilégiées sont confidentielles au sein de Videndum, ont un caractère précis, ne sont généralement pas disponibles et pourraient avoir un impact considérable sur le prix de nos actions si elles devenaient publiques. Le détail de nos résultats financiers, de nos mises à jour boursières, de nos acquisitions ou ventes de sociétés, ou de nos développements commerciaux importants, entre autres, sont des informations privilégiées.

L'utilisation d'informations privilégiées pour vendre nos actions ou encourager des tiers à le faire est un abus de marché et un délit.

Les informations privilégiées et le risque de délit d'initié vous concernent en tant qu'employé, mais ils concernent également les personnes liées à vous, qu'il s'agisse de votre conjoint(e), de vos enfants, de parents vivant à votre domicile ou d'une entreprise dont vous détenez une participation majoritaire.

Les directeurs et les cadres qui ont été officiellement informés par le secrétaire général du groupe sont soumis à nos règles sur les transactions d'actions, qui imposent des restrictions supplémentaires à ces personnes dans ce domaine.

Si vous n'êtes pas certain d'être en possession d'informations privilégiées, et si vous ne savez pas si cela vous concerne pour la vente d'actions de Videndum ou d'autres valeurs mobilières cotées en bourse, contactez le secrétaire général du groupe avant de procéder aux échanges.

Question : j'apprends que Videndum va racheter une autre société cotée à la bourse de Londres. Mes parents peuvent-ils acheter des actions de cette société ?

Réponse : non. Vos parents sont clairement liés à vous et les informations sur lesquelles repose leur décision d'investissement sont privilégiées, ce qui constitue un abus de marché.

Question : puis-je parler à mon ami de la performance financière de Videndum avant la publication des résultats de l'exercice complet ?

Réponse : non. Il s'agit d'informations privilégiées et d'un manquement à votre devoir envers Videndum ; cela constitue un abus de marché.

Intégrité commerciale

Utilisation des biens de Videndum
Vous devez traiter les biens de Videndum comme les vôtres, mais n'oubliez pas qu'ils ne vous appartiennent pas. Ils ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles, à moins que vous n'y ayez été autorisé. Ces biens doivent être conservés en sécurité et en bon état de marche. Les appareils, les services de messagerie et les services internet fournis par Videndum doivent être utilisés aux fins commerciales prévues et non pas pour en tirer un avantage personnel. Lorsqu'un employé cesse de travailler pour Videndum, il doit rendre tous les biens appartenant à l'entreprise, notamment les ordinateurs et téléphones portables, les cartes de crédit, les fichiers de travail et les dossiers.

Question : puis-je utiliser la camionnette de livraison de l'entreprise pour mon usage personnel durant le week-end, afin de transporter les affaires de mes enfants jusqu'à leur université ?

Réponse : non, il s'agit d'une activité personnelle et les biens de Videndum ne doivent pas être utilisés à ces fins. Si le véhicule est impliqué dans un accident, l'entreprise est responsable de son utilisation.

Règles relatives aux heures de travail
Durant les heures de travail, les employés doivent effectuer uniquement des tâches en lien avec leur travail. Ils ne doivent pas organiser leur temps libre ou, par exemple, si un employé possède une activité complémentaire, il ne doit pas travailler pour cette activité durant les heures de travail. Toute activité n'étant pas liée au travail pour Videndum doit être effectuée durant votre temps libre, en dehors du travail.

Communications électroniques
Vous et Videndum êtes juridiquement responsables des communications électroniques, y compris des e-mails et de tout usage abusif d'internet. Les communications électroniques sont juridiquement contraignantes.

La liste indicative (et non exhaustive) ci-dessous recense les conduites pouvant entraîner des procédures disciplinaires. Nous pouvons informer les autorités compétentes si, par exemple, un délit ou une violation de la législation sur la protection des données a eu lieu, ou bien si nous pensons qu'une infraction est susceptible d'être commise.

Les médias électroniques ne doivent pas être utilisés pour visionner, transmettre ou stocker intentionnellement des communications ou des informations :

- à caractère discriminatoire ou importun ;
- qui dénigrent des personnes ou des groupes, ou qui pourraient jeter le discrédit sur V idendum ou ses employés ;
- obscènes ou à caractère sexuel, ou qui présentent un risque pour Videndum d'être considérées comme telles. En particulier, les contenus à caractère pornographique ne doivent pas être reçus, stockés ou distribués en interne ni en externe ;
- à caractère diffamatoire ou menaçant ;
- qui sont des chaînes de lettres ou du courrier indésirable ;
- qu'un employé reçoit de ou divulgue à une autre personne de façon intentionnelle ou imprudente, et qui contiennent des données personnelles, sans le consentement de votre HR Business Partner local.

Intégrité commerciale

Réseaux sociaux
En tant qu'employés, lorsque nous parlons de notre travail ou bien si nous sommes identifiés comme représentant Videndum, un lecteur d'une page Facebook, d'un tweet, d'un profil LinkedIn ou d'un e-mail pourra facilement penser que ce qui est dit correspond à l'opinion de Videndum.

Nous pensons qu'il est raisonnable et approprié que les employés suivent les recommandations suivantes :

- Chaque employé doit connaître et appliquer le code de conduite Videndum.
- Chaque employé doit comprendre que vous êtes tous responsables personnellement de ce que vous publiez en ligne, que ce soit sur Twitter, Facebook, LinkedIn ou tout autre forum en ligne.
- Ce que vous publiez sur internet restera public pendant longtemps. Vous devez protéger votre confidentialité, ainsi que la confidentialité et les intérêts de Videndum et de vos collègues.
- Vous devez vous identifier (avec votre nom et, s'il y a lieu, votre rôle au sein de Videndum) lorsque vous discutez de questions liées à l'entreprise. Écrivez à la première personne (« je » et non pas « nous »), et indiquez clairement que vous parlez en votre nom et non pas au nom de Videndum. Vous devez toujours signaler clairement que vous exprimez votre opinion personnelle.
- Si vous publiez du contenu sur un site Web et si ce contenu est en lien avec le travail que vous faites ou tout autre sujet associé à Videndum, vous devez utiliser un avertissement tel que : « Les publications sur ce site m'appartiennent et ne reflètent pas nécessairement les positions, stratégies ou opinions de Videndum ou de ses filiales. »
- La législation relative aux droits d'auteur, aux marques, à l'usage loyal et à la divulgation financière s'applique autant à vous qu'à Videndum.
- Ne fournissez en aucun cas les informations confidentielles ou autres informations propriétaires concernant d'autres personnes. En cas de doute, consultez votre supérieur hiérarchique ou votre HR Business Partner.
- Ne citez pas ou ne faites pas référence à nos clients, partenaires ou fournisseurs sans avoir obtenu au préalable leur autorisation écrite spécifique. Si vous devez faire référence à un tiers, mentionnez si possible votre source.
- Lorsque vous utilisez les réseaux sociaux et lorsque vous vous présentez comme lié à Videndum, vous devez vous assurer que vous le faites de façon professionnelle et que la réputation de Videndum n'est pas ternie de quelque façon que ce soit. Gardez à l'esprit que vous devez toujours vous conduire conformément au code de conduite de Videndum et dans toutes les situations où les conséquences de cette conduite pourrait se répercuter sur Videndum.

Lorsque vous publiez des commentaires ou des tweets sur des activités liées au travail, gardez à l'esprit les éléments suivants :

Acceptable

- Déclarations factuelles au sujet de nos produits ou de leur utilisation.
- Expressions d'opinion au sujet de nos produits, en indiquant clairement qui en est l'auteur.

Non acceptable

- Déclarations qui mentionnent des informations sensibles concernant Videndum.
- Déclarations commercialement sensibles sans autorisation préalable explicite de la part du secrétaire général du groupe ; déclarations au sujet de nos performances actuelles ou futures, de nos informations financières ou du cours de nos actions.
- Expressions d'opinion portant sur d'autres concurrents ou produits concurrents.
- Déclarations impliquant une approbation ou dont il est possible d'en déduire une.
- Déclarations comparant les capacités opérationnelles d'un produit Videndum à un produit concurrent.
- Déclarations citant ou paraphrasant une personne, quelle qu'elle soit, sans son accord écrit spécifique vérifiant la citation et sa publication.
- Déclarations dénigrant d'autres produits, personnes ou entreprises.
- Déclarations offensantes, diffamatoires ou négatives.

Vous devez savoir que toute déclaration faite via les réseaux sociaux peut être diffamatoire et est soumise aux mêmes restrictions légales que les autres formes de médias. Faites toujours appel à votre bon sens.

En cas de doute, il peut être utile de vous demander si vous publieriez la même déclaration sur du papier à en-tête de Videndum.

Question : mon responsable m'a vraiment ennuyé aujourd'hui et je souhaite mettre à jour le statut de mon profil Facebook pour dire à mes amis que mon responsable n'est pas aussi compétent que je l'espérais. Cela me fera me sentir mieux. Devrais-je le faire ?

Réponse : non, vous ne devez pas le faire. Toute déclaration faite sur les réseaux sociaux, même si elles le sont sur votre page personnelle, peuvent être diffamatoires ou mensongères et ne doivent pas être publiées sur de telles plates-formes publiques.

Intégrité commerciale

Dépenses
De temps à autre, il se peut que vous deviez effectuer des dépenses dans le cadre de votre travail. Si vous faites une demande de remboursement de frais, ceux-ci doivent avoir été engagés au titre de votre travail chez Videndum. La demande doit être raisonnable et envoyée en temps opportun, avec les preuves à l'appui.

Adressez-vous à votre supérieur hiérarchique pour connaître les directives spécifiques concernant les dépenses dans votre division.

Question : j'ai engagé des dépenses lors d'un voyage d'affaires mais je n'ai pas de reçus. Est-ce acceptable ?

Réponse : non. Vous devez posséder les bons documents comme preuves des dépenses engagées. Vous devez vous rappeler de conserver les reçus pour toutes les dépenses que vous engagez lors d'un voyage d'affaires. Toutes les demandes de remboursement doivent être adressées rapidement.

Question : est-il acceptable d'utiliser la carte de crédit de l'entreprise pour faire mes propres achats en prévoyant de les rembourser plus tard ?

Réponse : non. Même si vous avez l'intention de rembourser l'entreprise, il s'agit d'un risque inutile et les cartes de crédit de l'entreprise ne doivent pas être utilisées à des fins personnelles.

Partenaires commerciaux – audit préalable des clients et des fournisseurs et sanctions
Nous travaillons avec de nombreux partenaires commerciaux différents, dont des agents, des représentants, des consultants, des sous-traitants, des clients et des fournisseurs. Nous nous engageons à appliquer les principes d'équité et d'excellence dans le cadre de nos échanges avec eux et nous attendons le même engagement en retour. Nous paierons nos fournisseurs, entrepreneurs et agents conformément aux conditions contractuelles convenues et nous attendons que nos clients fassent de même.

Tous les partenaires commerciaux doivent suivre des principes éthiques qui sont cohérents avec les nôtres, notamment avec notre politique anticorruption et notre engagement en faveur de conditions de travail équitables. Si des problèmes surviennent, nous utiliserons en premier lieu notre influence pour rechercher des mesures correctives. Lorsque cela n'est pas possible, nous nous réservons le droit de nous retirer de la relation commerciale.

Lorsque nous nommons un partenaire commercial, un audit préalable approprié des antécédents de ce partenaire doit être réalisé et documenté, avec notamment un historique financier et une vérification de sa réputation. Demandez conseil à l'avocat général du groupe et au secrétaire général du groupe. Les vérifications des risques de réputation concernant le nouveau partenaire commercial doivent porter sur, y compris mais sans s'y limiter, les risques de corruption, d'esclavage, de sanctions et de problèmes environnementaux et de santé et de sécurité. Il sera également nécessaire de vérifier si cette organisation a rencontré des problèmes de réputation par le passé.

Nous respectons toutes les sanctions économiques. Si vous participez à une transaction impliquant potentiellement un pays, une entité ou une personne soumis à des sanctions, vous devez vous assurer qu'un audit préalable est réalisé avant de prendre part à la transaction. Les sanctions commerciales sont complexes et en constante évolution. Demandez préalablement conseil à l'avocat général du groupe et au secrétaire général du groupe.

Question : je négocie avec un nouveau client potentiel basé dans un pays du Moyen-Orient mais ce nouveau client n'est pas transparent concernant l'adresse de son siège social. Quelles vérifications d'antécédents doivent être faites ?

Réponse : les législations américaines, britanniques et européennes imposent actuellement des sanctions financières strictes à plusieurs pays du Moyen-Orient. Ne pas effectuer de vérification détaillée des antécédents pourrait exposer Videndum et ses employés à de lourdes sanctions en cas de violation de ces dispositions.

Les tiers importants qui traitent avec le groupe doivent faire l'objet d'une sélection préalable afin de déceler les éventuels problèmes liés au risque de réputation. Pour effectuer ces vérifications des antécédents, veuillez contacter le secrétaire général du groupe en lui fournissant tous les détails concernant le tiers (nom légal complet, adresse, pays d'activité et détails du contrat proposé). Une vérification des antécédents sera effectuée via un logiciel tiers et surveillera activement tout changement de statut de ce tiers. Ce n'est qu'après avoir vérifié qu'un tiers ne présente aucun problème lié au risque de réputation, par exemple s'il n'est pas soumis à des sanctions, que des contrats peuvent être conclus.

Agents, représentants et sous-traitants

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

Tous les agents et distributeurs doivent être nommés avec des accords écrits présentant les services à rendre ainsi que la structure des rémunérations à verser. Ces accords doivent inclure une interdiction expresse des actes de corruption et l'obligation de respecter le code de conduite. Pour les agents commerciaux, ces clauses doivent inclure une obligation de fournir à Videndum des rapports réguliers et détaillés sur les activités qu'ils réalisent pour notre compte pendant la durée du contrat. Ces clauses doivent aussi présenter clairement le droit de mettre immédiatement fin à l'accord en cas de comportement non conforme. Les rémunérations et commissions convenues seront appropriées et justifiables pour les services légitimes rendus ; le directeur délégué devra réexaminer au préalable tous les accords relatifs aux commissions. Les paiements des commissions d'une valeur supérieure à 10 % de la valeur contractuelle sont soumis à une approbation préalable de la part du directeur général du groupe.

Lors de la nomination d'un agent, un audit préalable des antécédents de cet agent doit être réalisé et documenté.

Intégrité commerciale

Nos fournisseurs
Nous cherchons à développer des relations de longue durée avec nos fournisseurs et nous attendons d'eux qu'ils tirent un juste retour sur les investissements qu'ils ont réalisé en faisant des affaires avec nous. Nous les sélectionnons sur la base de critères objectifs tels que la qualité, la prestation, la performance et le prix, et en retour, nous garantissons notre relation avec eux ainsi qu'une juste rémunération.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les normes compatibles avec le présent code. Videndum est tenu de s'assurer que sa chaîne d'approvisionnement ne rencontre pas de problèmes liés au risque de réputation, notamment l'esclavage et la traite des êtres humains.

Sélection et audit préalable
Lorsque vous créez de nouvelles relations commerciales, vous devez prendre en compte les antécédents judiciaires et la réputation éthique actuelle du partenaire potentiel. La justification commerciale de la relation doit être documentée.

Si le partenaire potentiel n'est pas connu de Videndum ou bien si nous ne connaissons pas ses antécédents, nous devrons décider de mener ou non un audit préalable formel. Cela peut impliquer d'établir :

- les antécédents ainsi qu'un historique professionnel et financier ;
- si oui ou non le marché sur lequel le partenaire potentiel mène ses activités est considéré comme étant à haut risque en matière de réputation et de corruption ;
- les intérêts commerciaux, les participations, les postes de direction ;
- les possibles liens avec des fonctionnaires et d'autres figures politiques ;
- la réputation commerciale : le partenaire a-t-il des pratiques commerciales douteuses comme des paiements tardifs ou le non-paiement des fournisseurs ?
- l'implication dans des controverses pouvant notamment inclure des problèmes liés à l'emploi ou bien à la santé et à la sécurité ;
- la présence sur des listes internationales de sanctions ;
- une sélection préalable des nouveaux fournisseurs ou clients à l'aide du logiciel RiskRate, afin d'identifier les problèmes liés au risque de réputation. Cela doit être fait par l'intermédiaire du secrétaire général du groupe.

Si vous n'êtes pas certain de savoir comment réaliser cet audit préalable, discutez-en avec votre directeur délégué ou le secrétaire général du groupe.

Garantir l'engagement envers notre code
Vous devez vous assurer que les agents, les sous-traitants ou les fournisseurs principaux et/ou à haut risque possèdent un exemplaire de notre code de conduite et prennent par écrit l'engagement formel de le respecter, ou bien de fournir la preuve de leur propre norme qui est compatible avec la nôtre.

L'accord contractuel doit clairement définir le travail à effectuer et les rémunérations, et il doit inclure des clauses appropriées traitant des questions d'intégrité. Dans le cas des agents commerciaux, ces clauses doivent inclure une obligation de fournir à Videndum des rapports réguliers et détaillés sur les activités qu'ils réalisent pour notre compte pendant la durée du contrat. Ces clauses doivent aussi présenter clairement le droit de mettre immédiatement fin à l'accord en cas de comportement non conforme.

Approbation et signature
Toutes les dispositions prises avec les agences, les sous-traitants et les fournisseurs doivent être approuvées par un membre de la direction autre que l'employé de Videndum responsable de la gestion de la relation commerciale.

Surveillance et examen
Une fois l'accord signé, vous devez continuer à surveiller notre relation avec le partenaire commercial concerné afin de vous assurer qu'il respecte toujours nos exigences pour une conduite commerciale éthique

Si vous découvrez ou suspectez des négligences professionnelles impliquant un partenaire commercial, vous devez le signaler à votre directeur délégué ou au secrétaire général du groupe.

Dans la communauté

Durabilité environnementale
Nous prenons notre responsabilité environnementale au sérieux et nous travaillons à réduire l'impact de nos opérations, produits et services sur l'environnement. Nous reconnaissons qu'une entreprise responsable et durable doit s'efforcer de réduire son impact à long terme sur l'environnement.

Les domaines principaux sur lesquels nous nous concentrons sont les produits, les ressources environnementales, le transport, les déchets, la chaîne d'approvisionnement et la certification.

Nous cherchons à empêcher, ou du moins à réduire, les effets nocifs de nos opérations sur l'environnement et chaque division s'efforce d'améliorer ses performances environnementales en réduisant les déchets dans des domaines tels que l'utilisation de l'énergie, le transport, les emballages et l'utilisation de matériaux naturels.

Notre politique environnementale et notre rapport sur les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance sont disponibles sur notre site Web. Ils définissent nos directives et objectifs concernant notre durabilité et performance environnementales.

Dons à des organisations politiques
Nous n'effectuons pas de dons à des partis politiques, dans aucun pays, ni pour des causes qui pourraient porter préjudice à la réputation d'une division de Videndum. Cela inclut les cadeaux, les dons, les prêts ou d'autres avantages en nature à des partis politiques. En cas de doute, demandez des conseils supplémentaires au secrétaire général du groupe.

Représentation publique
Si vous représentez publiquement Videndum, vous devez le faire avec le même niveau d'intégrité dont vous faites preuve au travail.

Seuls les porte-paroles désignés et autorisés peuvent communiquer au nom de Videndum avec nos parties prenantes, y compris les médias et nos actionnaires, à propos de Videndum ou de ses filiales, de nos produits et services, ainsi que de nos attentes et de notre performance financières.

En tant que personne, vous êtes libre de communiquer avec ces parties prenantes mais vous ne pouvez pas faire de commentaire au sujet de Videndum ou laisser penser que vos opinions sont celles de l'entreprise. En cas de doute, parlez avec votre directeur délégué, le secrétaire général du groupe ou le directeur des communications du groupe avant de faire des déclarations.

Dons à des associations caritatives et mécénat
Dans le cadre de nos activités citoyennes d'entreprise, nous pouvons donner du temps et de l'argent à différentes associations caritatives locales et internationales. Nos dons à ces associations caritatives et notre mécénat doivent être vus comme des contributions ouvertes et volontaires en faveur du bien public, sans aucune attente de retour commercial ou personnel.

Nous appliquons les mêmes niveaux de professionnalisme dans le cadre de nos dons à des associations caritatives que dans celui de nos partenariats commerciaux. Nous faisons uniquement des dons à des organisations qui sont au service d'une finalité publique légitime et qui sont elles-mêmes soumises à des niveaux élevés de transparence et de responsabilité.

Les dons doivent être transparents et correctement documentés avec un résumé des motifs pour lesquels ils ont été faits, des renseignements sur les parties impliquées (y compris l'audit préalable de l'association caritative), leurs montants et/ou une description des dons effectués. Les dons à des associations caritatives doivent être préalablement autorisés par votre directeur délégué ou le secrétaire général du groupe. Les dons ne doivent pas faire l'objet d'un conflit d'intérêts.

Pour plus d'informations, consultez le lien
videndum.com/responsibility/policies-reports

Question : il m'a été demandé de faire un don au nom de Videndum à une association caritative gérée par un ami de la famille. Puis-je le faire ?

Réponse : non. Il s'agit d'un potentiel conflit d'intérêts. Il doit être conseillé à l'association caritative de contacter Videndum de façon indépendante et non pas informelle, par l'intermédiaire de votre ami.

Conseils et signalement de violations ou de préoccupations

Le présent code ne peut pas traiter toutes les situations éthiques possibles qui pourraient se présenter dans l'environnement de travail. Les employés peuvent donc demander de l'aide et des conseils, s'il y a lieu, et sont encouragés à le faire. Si vous avez des préoccupations sur le plan éthique et si vous n'êtes pas certain de savoir quelle ligne de conduite adopter, posez-vous quelques questions simples qui pourraient vous aider à y voir plus clair :

- Ces actions sont-elles légales, justes et honnêtes ?
- Comment me sentirais-je après les avoir accomplies ?
- Quelle image cette question renverrait-elle si elle était traitée dans les médias ?
- Me sentirais-je à l'aise de l'expliquer devant un tribunal ?
- Comment me sentirais-je si ma famille et mes amis étaient informés de mes actions ?

Votre bon sens devrait vous aider à prendre la bonne décision lorsque vous êtes face à un dilemme éthique. Toutefois, si vous avez encore le sentiment que vous ne savez pas quelle est la bonne ligne de conduite à adopter et si vous suspectez qu'une personne enfreint le présent code, ou bien si vous ne comprenez pas certains points du code, nous vous encourageons tout d'abord à demander de l'aide ou à signaler vos préoccupations concernant le code directement à votre supérieur hiérarchique via les canaux habituels. Dans certaines circonstances, il se peut que vous souhaitiez signaler vos préoccupations directement à votre directeur délégué ou au secrétaire général du groupe.

Nous reconnaissons que cela n'est pas toujours possible en raison de conflits d'intérêts perçus ou réels, ou d'autres facteurs, ou bien du fait que vous souhaitiez rester anonyme. En dernier recours, vous pouvez utiliser le service de lancement d'alerte de l'entreprise.

NAVEX est un service indépendant de lancement d'alerte par l'intermédiaire duquel les allégations d'acte répréhensible et de négligence professionnelle au sein de Videndum peuvent être transmises. Les opérateurs de NAVEX peuvent être contactés 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et ils parlent toutes les langues utilisées au sein du groupe. Le service est fourni par du personnel formé et impartial, qui est sensible au signalement des questions confidentielles.

Voici quelques exemples d'actes répréhensibles et de négligences professionnelles :

Vol, fraude, corruption, malhonnêteté, méthodes de travail dangereuses, intimidation, victimisation, harcèlement (racial, sexuel ou religieux) ou autres violations du présent code.

Les enquêtes sur les signalements faits par l'intermédiaire de NAVEX seront confidentielles ; les résultats seront transmis uniquement aux membres compétents de la direction et, le cas échéant, au conseil d'administration de Videndum. Toutefois, si un signalement donne lieu à une enquête criminelle, cet anonymat ne peut pas être garanti. Le conseil d'administration de Videndum vous garantit que tous les signalements faits de bonne foi à NAVEX, qui sont sincères et non pas malveillants, n'entraîneront pas de récriminations ni d'actions disciplinaires à l'encontre d'un employé ou d'un tiers. Aucune forme de représailles contre un lanceur d'alerte ne sera tolérée par l'entreprise.

Chacun peut signaler une violation du code à Videndum via NAVEX en composant les numéros ci-dessous :

Australie	1800 490 581
Chine	400 120 3035
Costa Rica	800 032 0085
France	0 805 98 78 74
Allemagne	0800 1002331
Israël	1 809 349 255
Italie	800 729 255
Japon	0800 888 3028
Nouvelle-Zélande	0800 753 238
Singapour	800 852 8046
Royaume-Uni	0800 048 8943
Ukraine	0800 805 129
États-Unis d'Amérique	833 434 0290

Sinon, il est possible d'effectuer un signalement via internet à l'adresse suivante : Videndum.ethicspoint.com

Videndum

Pour plus
d'informations,
consultez le lien

Le secrétaire général du groupe peut être contacté directement :

Jon Bolton
Téléphone : +44 (0)20 8332 4611
E-mail : jon.bolton@videndum.com
Adresse postale : Bridge House, Heron Square, Richmond, TW9 1EN, R.-U.

Imprimé sur du papier 100 % recyclé