

ETHIKRICHTLINIE UND VERHALTENSKODEX DER UNTERNEHMENSGRUPPE



Inhaltsverzeichnis

Eine Mitteilung der Unternehmensleitung	3										
Unsere Verpflichtung und Verantwortung	4										
Ethik und unsere Winning-Together-Werte	5										
Zweck, Umfang und Eure Verpflichtungen	6										
<hr/>											
KUNDEN IN DEN MITTELPUNKT STELLEN	7										
Kartell- und Wettbewerbsrecht	7										
Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung	8										
Geldwäsche- und Betrugsbekämpfung	9										
Handelscompliance [Export / Import]	9										
<hr/>											
ZUSAGEN EINHALTEN	10										
Ethisches Verhalten	10										
Interessenkonflikte	10										
Externe Parteien und Zulieferer	11										
Vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum	11										
Datenschutz	12										
Soziale Medien	12										
Insiderhandel	13										
Steuerhinterziehung	13										
		MENSCHEN RESPEKTVOLL BEHANDELN	14								
		Vielfalt und Integration	14								
		Menschenrechte und Arbeitsnormen	15								
		Verbot von Diskriminierung	16								
		Verbot von Belästigung	16								
		Gewalt am Arbeitsplatz	17								
		Arbeitsschutz	17								
		Drogen-/Medikamentenmissbrauch	17								
		<hr/>									
		LANGFRISTIG DENKEN	18								
		Nachhaltigkeit	18								
		Land, Wald, Wasserrechte und Zwangsräumung	19								
		<hr/>									
		Meldung von Bedenken und Ansprechen von Problemen	20								
		Ethik-Entscheidungsbaum	21								
		<hr/>									
		Dokumentenkontrolle									
		<table border="1"> <tr> <td>Version</td> <td>3.0</td> <td>Verantwortlicher</td> <td>Group Legal and Compliance Group HR</td> </tr> <tr> <td>Gültig ab</td> <td>März 2024</td> <td>Nächste Prüfung</td> <td>März 2026</td> </tr> </table>		Version	3.0	Verantwortlicher	Group Legal and Compliance Group HR	Gültig ab	März 2024	Nächste Prüfung	März 2026
Version	3.0	Verantwortlicher	Group Legal and Compliance Group HR								
Gültig ab	März 2024	Nächste Prüfung	März 2026								

Contents

A Message from Leadership	3
Our Commitment and Responsibility	4
Ethics and Our Winning Together Values	5
Purpose, Scope, and Your Obligations	6
<hr/>	
PUTTING CUSTOMERS FIRST	7
Anti-Trust and Competition Law	7
Anti-Bribery and Corruption	7
Trade Compliance	8
Anti-Money Laundering and Anti-Fraud	8
<hr/>	
KEEPING PROMISES	9
Ethical Conduct	9
Conflicts of Interest	9
Third-Party Partners and Suppliers	10
Confidential Information and Intellectual Property	10
Data Protection	11
Social Media	11
Insider Trading	12
Tax Evasion	12

UNDERSTANDING PEOPLE MATTER	13
Diversity and Inclusion	13
Human Rights and Labour Standards	14
Non-discrimination	15
Anti-Harassment	15
Workplace Violence	16
Safety in Your Workplace	16
Substance Abuse	16
<hr/>	
CONSIDERING THE LONG TERM	17
Sustainability	17
Land Forest, Water Rights and Forced Eviction	18
<hr/>	
Reporting Concerns, Non-Retaliation and Speaking Up	19
Ethical Decision Tree	20

Document Control

Version	3.0	Owner(s)	Group Legal and Compliance Group HR
Released	March 2024	Next Review	March 2026

Eine Mitteilung der Unternehmensleitung

Bei Computacenter sind wir bestrebt, Erfolge stets auf lautere Weise zu erzielen. Daher ist es wichtig, wie wir unsere Geschäfte führen. Mit unserem Verhaltenskodex und unserer Ethikrichtlinie („Kodex“) verpflichten wir uns zu den hohen Standards der Integrität, des Respekts, des Vertrauens, der Ehrlichkeit und der Fairness, die wir von uns und unseren Geschäftspartnern erwarten. Er stellt Regeln für unsere Geschäfte auf und bietet klare Richtlinien für ethisches und verantwortungsbewusstes Handeln. Er entspricht den Werten, auf denen dieses Unternehmen basiert und auf deren Grundlage wir Computacenter gemeinsam weiterentwickeln.

Computacenter ist ein führender unabhängiger Technologie- und Servicepartner. Große Unternehmen und Organisationen im öffentlichen Sektor vertrauen uns als verantwortungsvollem und verlässlichem Anbieter. Vertrauen gehört zu unseren wertvollsten Gütern. Das Vertrauen unserer Kunden kontinuierlich zu bewahren ist von grundlegender Bedeutung für unseren anhaltenden Erfolg. Unsere Mitarbeiter:innen spielen bei allem, was wir tun, eine wichtige Rolle. Deshalb beginnt dieses Vertrauen bei Euch.

Wir sind davon überzeugt, dass eine Kultur des ethischen Verhaltens und der Compliance auf allen Ebenen des Unternehmens verankert sein muss, um das Vertrauen unserer Kunden in uns zu stärken. Es obliegt jedem von uns, die Regeln zu befolgen, integer zu handeln und Fehlverhalten oder Ungerechtigkeiten anzusprechen. Keine einzelne Person, Abteilung oder Führungskraft kann oder soll allein dafür verantwortlich sein, eine Kultur der Ethik und Compliance aufrecht zu erhalten. Als Mitarbeiter:innen von Computacenter seid Ihr an diese ethischen Standards gebunden.

Ihr habt die Verantwortung und die Pflicht, diese ethischen Standards aufrechtzuerhalten, indem Ihr unseren Kodex befolgt. Ich empfehle Euch, unseren Kodex zu lesen und Euch in Eurem Handeln und bei Euren Entscheidungen von ihm leiten zu lassen. Wenn Ihr einen möglichen Verstoß vermutet, sprecht mit uns und meldet Eure Bedenken.

Diese Richtlinie wird vom Group Executive Committee des Unternehmens voll unterstützt.



Eine Kultur des ethischen Verhaltens und der Einhaltung von Vorschriften muss gelebt werden, um das Vertrauen zu festigen, das unsere Kunden in uns setzen



Dies ist unsere
gemeinsame
Verpflichtung und
unsere Erwartung an
Dich als Mitarbeiter:in
von Computacenter

Unsere Verpflichtung und Verantwortung

Bei Computacenter sind Ethik und Integrität durch diese Ethikrichtlinie und den Verhaltenskodex der Gruppe [den „Kodex“] sowie durch unsere Winning-Together-Werte [unsere „Werte“] in unserer Kultur verankert. Wir wissen, wie wichtig es ist, unsere ethischen Verpflichtungen mit Wachstum und Rentabilität in Einklang zu bringen. Damit stellen wir sicher, dass wir unsere Geschäfte auf lautere Weise führen. Wir verpflichten uns außerdem, uns gemäß den geltenden Gesetzen der Länder zu verhalten, in denen wir tätig sind. Unser kompromissloses Bekenntnis zu diesen Grundsätzen spiegelt sich in unserer Langlebigkeit in der Branche und vor allem in den Beziehungen zu unseren Mitarbeitern, Kunden und Partnern wider. Indem wir uns zu diesen ethischen und rechtlichen Standards sowie zu unseren Werten bekennen, stärken wir nicht nur unsere bestehenden Beziehungen, sondern bauen auch immer wieder neue Beziehungen zu Menschen auf, die ähnliche Werte und Verpflichtungen teilen.

Wir alle sind verpflichtet, in Übereinstimmung mit unserem Kodex und unseren Winning-Together-Werten zu handeln, und zwar unerschütterlich und konsequent überall auf der Welt. Wo Ihr euch auch befindet und welche Funktion Ihr auch innehabt, Ihr seid dafür verantwortlich, dass Eure Entscheidungen und Handlungen mit diesem Kodex, unseren Unternehmensrichtlinien, dem Gesetz und unseren Werten übereinstimmen. Dies ist unsere gemeinsame Verpflichtung und unsere Erwartung an Euch als Mitarbeiter:innen von Computacenter.

Wir erwarten von Euch, dass Ihr Euch ausnahmslos an diese gesetzlichen Vorgaben haltet. Darüber hinaus setzt Computacenter Euch einen noch wichtigeren, höheren Standard: wir erwarten von Euch, dass Ihr stets integer handelt. Das bedeutet, dass Eure Handlungen und Euer Verhalten nicht nur unseren rechtlichen Verpflichtungen entsprechen sollten, sondern auch Eurem ausgeprägten Sinn für moralische Grundsätze. Dazu gehört unter anderem, dass Ihr ehrlich seid und Entscheidungen mit Integrität trifft, auch wenn niemand hinsieht.

Wenn Ihr Euch zu Handlungen oder Verhaltensweisen hinreißen lasst, die gegen diesen Kodex und/oder geltendes Recht verstoßen, habt Ihr mit Geldstrafen, Disziplinarmaßnahmen [bis hin zur Entlassung] und möglicherweise strafrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

Ethik und unsere Winning-Together-Werte

Das wichtigste Kapital von Computacenter seid Ihr, unsere Mitarbeiter:innen. Mit Euch können wir unseren Kunden einen echten Mehrwert bieten. Wir verfügen über eine ausgereifte Unternehmenskultur, die sich in über 40 Jahren aus den Überzeugungen und dem guten Beispiel unserer Gründer und Führungskräfte heraus entwickelt hat.

Unser Kodex ist unser ethisches Grundsatzwerk, das sich an unseren Winning-Together-Werten orientiert. Das sind die Werte, auf denen dieses Unternehmen basiert und auf deren Grundlage wir Computacenter gemeinsam weiterentwickeln. Zusammen mit dem Kodex sind es unsere Werte, die unsere Entscheidungen und unser Handeln leiten.

Wir gewinnen, indem wir

Kunden in den Mittelpunkt stellen

Wir arbeiten hart, um unsere Kunden und ihre Bedürfnisse zu verstehen und sie jederzeit in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen. Auf dieser Basis können wir unsere Erfahrungen nutzen, um ihnen zum richtigen Zeitpunkt in der richtigen Art und Weise zu helfen.

Zusagen einhalten

Wir sind geradlinig, offen und ehrlich in allem was wir tun. Wir sind pragmatisch und tun unser Bestes, um unsere Zusagen einzuhalten. Sollte das einmal nicht möglich sein, unterstützen wir unsere Kunden dabei, andere Wege zur Lösung ihrer Herausforderungen zu finden.

Wir erreichen das gemeinsam, indem wir

Menschen respektvoll behandeln

Wir sind divers und inklusiv. Wir pflegen aufrichtige, wertschätzende und respektvolle Beziehungen und feiern den Erfolg. Wir sind stolz auf die Menschen, mit denen wir arbeiten, und wir behandeln sie so, wie wir auch behandelt werden möchten.

Langfristig denken

Wir richten unser Geschäft langfristig, nachhaltig und effizient aus. Das ist Grundlage unserer Entscheidungen und Handlungen und hilft anderen Menschen, uns zu vertrauen.





Zweck, Umfang und Eure Verpflichtungen

Der Zweck dieses Kodex ist es, unsere Erwartungen an unsere Mitarbeiter:innen darzulegen und Euch bei der täglichen Erfüllung eurer Pflichten anzuleiten. Wir wollen sicherstellen, dass Euer Handeln und Eure Entscheidungen im Einklang mit diesem Kodex, unseren Werten und dem Gesetz stehen. Unser Kodex spiegelt wider, wer wir sind, wofür wir stehen und was uns wichtig ist. Er enthält zwar nicht alles, aber er gibt einen Überblick darüber, was wir tun müssen, um ethisch zu handeln und zugleich die für uns geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten.

Alle Mitarbeiter:innen, einschließlich der Festangestellten, Vollzeit-, Teilzeit-, Zeitarbeits- und befristeten Mitarbeiter:innen sowie der Vorstandsmitglieder, leitenden Angestellten und Direktor:innen („unsere Mitarbeiter:innen“) müssen den Kodex bei ihrer Arbeit wörtlich und sinngemäß befolgen.

Der Kodex ist eine wertvolle Ressource für Euch. Ihr müsst alle diese Informationen sorgfältig durchlesen, damit Ihr Eure Verpflichtungen versteht und wisst, wie Ihr dazu beitragen könnt, das Unternehmen und sein Ansehen zu schützen, unsere Kunden an erste Stelle zu stellen, eine gesunde Unternehmenskultur zu fördern und integer zu handeln.

Ihr solltet Bedenken so schnell wie möglich äußern, wenn Ihr glaubt oder vermutet, dass ein Verstoß gegen diese Richtlinie stattgefunden hat oder möglicherweise in Zukunft stattfinden wird. Auch das absichtliche Wegsehen ist nicht akzeptabel und kann einem Verstoß gleichkommen.

Wenn Ihr nach Durchsicht dieses Kodex Fragen habt oder einen Verstoß gegen diesen Kodex, die Unternehmensrichtlinien oder Gesetze melden möchtet, wendet Euch so schnell wie möglich an Euren Vorgesetzten, HR Business Partner oder das Group Legal and Compliance Team, oder nutzt gemäß der Speak-Up-Richtlinie für Whistleblowing die Safecall Hotline.

Die Speak-Up-Richtlinie von Computacenter fordert, dass alle Bedenken vertraulich behandelt werden. Wir sind bestrebt, Offenheit zu fördern und gehen allen Bedenken nach, die im Rahmen dieser Richtlinie ehrlich und in gutem Glauben geäußert werden, ohne dass Meldende Angst vor Vergeltungsmaßnahmen haben müssen.



KUNDEN IN DEN MITTELPUNKT STELLEN

Kartell- und Wettbewerbsrecht

Wir handeln in unseren Geschäftsbeziehungen fair

Die Teilnahme an wettbewerbswidrigen Praktiken und Aktivitäten verstößt gegen unsere Werte sowie die Gesetze vieler Länder. Zu illegalen wettbewerbswidrigen Aktivitäten gehören etwa Absprachen mit Wettbewerbern zur Aufteilung von Gebieten, Kunden, Zulieferern oder Märkten. Dazu gehören (unter anderem) auch Angebotsabsprachen, geheime Absprachen und Preisabsprachen.

Wettbewerbswidriges Verhalten behindert den Wettbewerb auf dem freien Markt, beeinträchtigt die Wirtschaft und die Innovationsfähigkeit. Weniger Wettbewerb führt in der Regel zu höheren Preisen für Produkte und Dienstleistungen von geringerer Qualität. Dies kann auch dazu führen, dass größere Unternehmen den Markt dominieren und kleinere Unternehmen aus dem Markt gedrängt werden oder nicht in der Lage sind, mit größeren Unternehmen fair zu konkurrieren. Ein fairer Wettbewerb stellt sicher, dass wir unsere Geschäftsziele erreichen und unsere Integrität bewahren. Gesunder Wettbewerb und faire Geschäftspraktiken ermöglichen es uns auch, unsere Kunden an erste Stelle zu stellen, indem wir ihnen eine Vielzahl von qualitativ hochwertigen Ressourcen zu wettbewerbsfähigen Preisen anbieten.

Bei Computacenter sind wir den Regeln des fairen Wettbewerbs verpflichtet. Ihr dürft Euch nicht an wettbewerbswidrigem Verhalten beteiligen und auch keinem Unternehmen der Computacenter Gruppe oder einer für uns tätigen Drittorganisation gestatten, dies zu tun.



Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung

Wir dulden keinerlei Bestechung oder kriminelle Aktivitäten in unserem Unternehmen

Computacenter verpflichtet sich, überall dort, wo wir tätig sind, alle geltenden Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption einzuhalten, einschließlich des „UK Bribery Act“ von 2010, des „Foreign Corrupt Practices Act“ (FCPA) sowie aller anderen geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption. Daher verfolgen wir einen einzigartigen globalen Ansatz zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption: Wir bieten keine Bestechungsgelder an, wir nehmen keine Bestechungsgelder an und wir lassen uns nicht zur Zahlung von Bestechungsgeldern auffordern, auch nicht in Ländern, in denen solche Aktivitäten ggf. gesetzlich zulässig sein können. Computacenter verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung und Korruption. Alle Formen von Bestechung und Korruption sind inakzeptabel und gemäß der Antibestechungs- und Antikorruptionsrichtlinie der Unternehmensgruppe verboten.

Ihr müsst die Antibestechungs- und Antikorruptionsrichtlinie der Unternehmensgruppe lesen und befolgen, die unter anderem besagt, dass es Euch bei der Ausübung Eurer üblichen Tätigkeit untersagt ist, Bestechungsgelder anzubieten oder anzunehmen. Unter Bestechung versteht man das Anbieten, Geben oder Annehmen von „etwas von Wert“, um eine Entscheidung oder Handlung in unzulässiger

Weise zu beeinflussen. Der Begriff „etwas von Wert“ ist viel weiter gefasst als finanzieller Gewinn; er kann auch materielle Gegenstände wie Geschenke, Bewirtung, Unterbringung oder Arbeitsmöglichkeiten umfassen. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um einen allgemeinen finanziellen Wert handelt oder ob der Wert nur für den Empfänger besteht.

Gemäß der Antibestechungs- und Antikorruptionsrichtlinie der Unternehmensgruppe ist die vorherige schriftliche Genehmigung einer Führungskraft erforderlich, wenn Ihr Geschenke, Bewirtung und Unterhaltungsangebote oberhalb eines bestimmten Werts anbieten oder annehmen wollt, und dies wird in das entsprechende Register für Geschenke und Bewirtungen [Gifts & Hospitality Register] eingetragen. Darüber hinaus müsst Ihr in Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien und den geltenden Gesetzen, die das Verbergen oder die wissentliche Fälschung von Geschäftsunterlagen verbieten, genaue Bücher und Aufzeichnungen führen. Die Nichteinhaltung dieser Vorschriften gefährdet die Integrität und Gültigkeit unserer Aufzeichnungen und kann sowohl für Euch als auch für das Unternehmen schwerwiegende Nachteile oder sogar strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Wir haben strenge Richtlinien in Bezug auf Geschenke oder Zuwendungen an Dritte, wenn es um Regierungsvertreter:innen, wohlätige oder politische Spenden und verbotene Aktivitäten geht. Ausführliche Informationen und Anleitungen findet Ihr in der Antibestechungs- und Antikorruptionsrichtlinie der Unternehmensgruppe und in den „Goldenen Regeln zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption“.

> Gruppenrichtlinie gegen Bestechung und Korruption

> Goldene Regeln zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption

> Geschenke und Bewirtungsregister G&H



Geldwäsche- und Betrugsbekämpfung

Wir dulden keinerlei kriminelle Aktivitäten in unserem Unternehmen, einschließlich Geldwäsche und Betrug

Geldwäsche liegt vor, wenn Geld durch illegale Aktivitäten erlangt wurde und eine legitime Quelle vorgeschoben wird, um den illegalen Ursprung der Gelder zu verschleiern. Es ist verboten, Aktivitäten zu unterstützen, die mit Geldwäsche und anderen kriminellen Aktivitäten in Verbindung stehen.

Betrug ist der vorsätzliche und unehrliche Einsatz von Täuschung zur Erlangung eines ungerechtfertigten illegalen Vorteils oder zur Herbeiführung eines Schadens oder potenziellen Schadens für einen anderen [in der Regel finanzieller Art]. Zu betrügerischen Handlungen gehören die Fälschung von Dokumenten, die Veruntreuung von Geldern, Missbrauch von Zulieferern oder Vermögensgegenständen und der nicht wahrheitsgemäße Ausweis von Geld oder Finanztransaktionen.

Ihr seid verpflichtet, unsere Betrugsbekämpfungsrichtlinie einzuhalten. Wenn Ihr mit Zahlungsaktivitäten betraut und/oder dafür verantwortlich seid, müsst Ihr sorgfältig darauf achten, dass Computacenter nicht in Geldwäsche oder betrügerische Handlungen verwickelt wird. Achtet auch auf genaue Beschreibungen in Euren Aufzeichnungen.

Handelscompliance (Export/Import)

Wir respektieren und befolgen beim Import und Export die geltenden Gesetze der jeweiligen Länder

Als globales Unternehmen halten wir uns an alle Gesetze, die Transaktionen mit bestimmten Ländern, Produkten und Personen regeln. Solche Transaktionen können eingeschränkt sein oder Embargos, Negativlisten (Blacklists), sogenannten „Terroristenlisten“ oder Beschränkungen für Dual-Use-Gütern unterliegen, und die Endnutzung oder der Weiterverkauf an Dritte ist genehmigungspflichtig. Es ist ein Verstoß gegen die Handelsbestimmungen, mit Partnern zusammenzuarbeiten, die solchen Beschränkungen unterliegen.

Wenn Ihr in Eurer Funktion an Handelsaktivitäten beteiligt seid, müsst Ihr alle einschlägigen Gesetze und unsere Richtlinien zur Handelscompliance einhalten.



Gruppenrichtlinie zur Betrugsbekämpfung

ZUSAGEN EINHALTEN

Ethisches Verhalten

Wir verhalten uns ehrlich und integer

Als globales Unternehmen sind wir uns einig, dass wir, egal wo wir uns befinden, ehrlich, integer und im Einklang mit unseren Werten handeln. Wir verpflichten uns zu hohen ethischen Standards bei der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit und treten für eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung ein. Als Vertreter:innen unseres Unternehmens erwarten wir von Euch, dass Ihr Euch an diesen Kodex, unsere Unternehmensrichtlinien und Gesetze haltet. Integrität im Geschäftsleben ist unerlässlich.

Beim Durchführen geschäftlicher Aktivitäten müsst Ihr diesen Kodex befolgen und insbesondere:

- andere mit Respekt und Würde behandeln,
- offen, ehrlich und ethisch in Euren Geschäftsbeziehungen sein,
- integer und professionell handeln,
- Euch an Gesetze halten,
- Handlungen unterlassen, die unser Ansehen schädigen könnten,
- Mobbing, Belästigung oder Diskriminierung unterlassen.

Interessenkonflikte

Wir vermeiden Interessenkonflikte zwischen privaten und beruflichen Interessen

Ein tatsächlicher oder potenzieller Interessenkonflikt liegt vor, wenn es eine Aktivität oder eine Beziehung außerhalb der Arbeit gibt, die Eure Loyalität oder Euer Engagement für Computacenter in Frage stellt. Erkennt, wann diese Interessenkonflikte auftreten, und macht Euch mit den Maßnahmen vertraut, die Ihr ergreifen müsst, um sie zu vermeiden oder zu bewältigen.

Wenn Ihr Entscheidungen trifft, die mit dem Unternehmen zusammenhängen oder es betreffen, seid Ihr verpflichtet, im besten Interesse von Computacenter zu handeln. Außerdem müsst Ihr selbst den Anschein eines Interessenkonflikts vermeiden. Wenn Ihr persönliche Aktivitäten, Investitionen oder Interessen habt, Vereinigungen angehört oder gar einen Zweitjob ausübt, die Eure Objektivität oder Euer Engagement für Computacenter in Frage stellen oder diesen Anschein erwecken könnten, müsst Ihr dies offenlegen.

Offenlegung und Transparenz sind entscheidend. Wir erwarten von Euch, dass Ihr proaktiv handelt und tatsächliche und sogar mögliche Interessenkonflikte Eurem Vorgesetzten zur Genehmigung offenlegt. Viele Interessenkonflikte lassen sich in den Griff bekommen, aber nur, wenn Ihr sie offen ansprecht.





Externe Partner und Zulieferer

Wir stellen hohe Anforderungen an unsere Partner und arbeiten verantwortungsvoll mit ihnen zusammen

Wir stellen sicher, dass unsere Arbeitsbeziehungen professionell, offen und ehrlich sind und den Grundsätzen fairer Geschäftspraktiken entsprechen. Das betrifft unsere Mitarbeiter:innen, Kunden, Partner, Zulieferer und alle, mit denen unsere Zulieferer geschäftlich zu tun haben. Das Geschäftsgebaren unserer Lieferkette ist für uns und unsere Kunden wichtig. Um sicherzustellen, dass wir mit Zulieferern zusammenarbeiten, deren Werte und Geschäftspraktiken mit unseren übereinstimmen, führen wir eine angemessene Prüfung durch und verlangen von ihnen die Einhaltung unseres Verhaltenskodex für Zulieferer.

Wenn Ihr mit unseren Zulieferern zusammenarbeitet, erwarten wir von Euch, dass Ihr Euren Teil dazu beibringt, indem Ihr sie zur Verantwortung zieht und diejenigen meldet,

die sich unethisch oder illegal verhalten oder gegen die Richtlinien von Computacenter verstoßen.

Vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum

Wir schützen unsere vertraulichen Informationen und unser geistiges Eigentum und respektieren die geistigen Eigentumsrechte anderer.

Die vertraulichen Informationen unseres Unternehmens zu schützen ist eine ernste Angelegenheit. Ihr seid verpflichtet, die Daten, mit denen Ihr bei Eurer Arbeit umgeht, vertraulich zu behandeln und sie ordnungsgemäß zu löschen. Vertrauliche Daten dürfen nur für die Erfüllung Eurer Aufgaben verwendet und nicht in unangemessener Weise an Dritte oder Kollegen weitergegeben werden. Diese Verpflichtung umfasst auch Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse.

Das geistige Eigentum von Computacenter ist ein wertvolles Gut des Unternehmens. Wir schützen und verteidigen unsere Rechte, um unseren Wettbewerbsvorteil zu erhalten. Zu den Rechten an geistigem Eigentum gehören unter anderem Urheberrechte, Marken, Geschäftsgeheimnisse, Dienstleistungsmarken, Patentrechte, Gebrauchsmusterrechte und Designrechte. Die unbefugte Nutzung unseres geistigen Eigentums verstößt gegen die Unternehmensrichtlinien.

Wir respektieren auch die geistigen Eigentumsrechte anderer und dulden weder Produktpiraterie noch Plagiate. Wenn Ihr der Meinung seid, dass jemand das geistige Eigentum des Unternehmens oder eines Dritten in unzulässiger Weise nutzt, Produktpiraterie betreibt oder plagiiert, oder wenn Ihr glaubt, dass Ihr im Rahmen Eurer Tätigkeit geistiges Eigentum geschaffen habt, wendet Euch an Group Legal and Compliance, damit wir eine Registrierung in Betracht ziehen können.

[Supplier Code of Conduct](#)

Datenschutz

Wir verpflichten uns, die uns anvertrauten personenbezogenen Daten zu schützen

Computacenter ist sich der Bedeutung des Schutzes personenbezogener Daten in Übereinstimmung mit den globalen Datenschutzanforderungen bewusst, einschließlich der Datenschutz-Grundverordnung [DSGVO]. Wir würdigen das Vertrauen, das Einzelpersonen und Kunden in uns setzen, wenn sie uns ihre personenbezogenen Daten zur Verfügung stellen. Wir verpflichten uns, die rechtskonforme, faire und transparente Verarbeitung aller personenbezogenen Daten zu gewährleisten. Dazu gehört auch, dass Einzelpersonen über die Zwecke informiert werden, für die wir ihre Daten verarbeiten, und dass ihre Rechte während des gesamten Lebenszyklus der Datenverarbeitung respektiert werden.

Ihr seid verpflichtet, unsere umfassende Datenschutzrichtlinie einzuhalten, die auf die Erfüllung der DSGVO-Bestimmungen ausgelegt ist und in der die Standards festgelegt sind, die alle Mitarbeiter:innen, Auftragnehmer und externe Partner bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Namen unseres Unternehmens einhalten müssen. Dazu gehören auch unsere Verpflichtungen in Bezug auf die Rechte der betroffenen Personen, die Meldung von Datenschutzverletzungen und die Datenschutz-Folgenabschätzung.

Wir sind der Meinung, dass der Datenschutz ein grundlegendes Menschenrecht ist. Daher müsst Ihr sicherstellen, dass alle personenbezogenen Daten mit größtmöglichem Respekt und Sorgfalt behandelt werden und dass unsere Datenverarbeitungsaktivitäten in einer

Art und Weise erfolgen, die ethisch, verantwortungsvoll und rechtskonform ist.

Soziale Medien

Wir kommunizieren verantwortungsbewusst und schützen unser Ansehen

Computacenter versteht und respektiert seine Verpflichtung, die vertraulichen Informationen des Unternehmens und seiner Kunden, Partner, Auftragnehmer sowie unserer Mitarbeiter:innen zu schützen.

Es ist Euch strengstens untersagt, Euch im Namen des Unternehmens in sozialen Medien zu äußern, es sei denn, Ihr seid in Eurer Funktion dazu autorisiert oder Computacenter hat die Weitergabe von unternehmensbezogenen Informationen genehmigt. Seid verantwortungsbewusst und macht Euch die Konsequenzen bewusst, die entstehen können, wenn Ihr Beiträge in sozialen Medien veröffentlicht. Wenn Ihr nicht offiziell befugt seid, die Meinung des Unternehmens zu vertreten, müsst Ihr deutlich machen, dass Ihr ausschließlich für Euch selbst sprecht und dass Eure Meinung nicht die Meinung oder Position von Computacenter widerspiegelt.

Zu den sozialen Medien gehören unter anderem soziale Netzwerke, Blogs, Vlogs, Online-Foren, die Kommunikation per E-Mail, in schriftlicher Form oder sogar in Gesprächen.



Insiderhandel

Wir machen keine Geschäfte aufgrund von Insiderinformationen

Insiderhandel liegt vor, wenn Ihr Aktien von Computacenter plc kauft oder verkauft und dabei im Besitz von nicht-öffentlichen Informationen seid, die, wenn sie öffentlich bekannt werden, den Kurs von Computacenter-plc-Aktien steigen oder fallen lassen könnten.

Computacenter verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Insiderhandel. Insiderhandel ist illegal. Ihr dürft Euch nicht an Insiderhandelsaktivitäten beteiligen oder diese unterstützen. Insiderhandel wirkt sich negativ auf den Markt aus. Er verteuert den Handel für Investoren, erweckt den Eindruck eines unfairen Marktvorteils und schädigt das Vertrauen der Öffentlichkeit in uns sowie unser Ansehen. Wenn Ihr im Besitz von Insiderinformationen seid, dürft Ihr keinen Handel betreiben und auch andere Personen (innerhalb oder außerhalb des Unternehmens) nicht dabei unterstützen, es ihnen erleichtern oder sie dazu ermutigen.

Möglicherweise habt Ihr Zugriff auf bestimmte Informationen, z. B. über bedeutende Auftragsvergaben oder -verluste, über Gewinnentwicklungen oder -prognosen, die höher oder niedriger als die externen Markterwartungen ausfallen, über Fusionen und Übernahmen oder über bedeutende Unternehmensaktivitäten wie Aktienrückkäufe.

Wenn anzunehmen ist, dass Ihr aufgrund Eurer Funktion Zugang zu Insiderinformationen habt, werdet Ihr als „Insider“ eingestuft und unterliegt zusätzlichen Beschränkungen in Bezug darauf, wann Ihr mit Aktien des Unternehmens handeln dürft. Ist dies der Fall, werdet Ihr vom Company Secretarial Department (Unternehmenssekretariat) benachrichtigt und gebeten, zu bestätigen, dass Ihr die Regeln des Unternehmens zum Aktienhandel kennt und versteht.

Steuerhinterziehung

Wir haben eine Null-Toleranz-Politik gegen jede Art von Steuerhinterziehung

Wir tolerieren weder im Einflussbereich des britischen Rechts noch nach dem Recht eines anderen Landes Steuerhinterziehung oder Beihilfe zur Steuerhinterziehung. Steuerhinterziehung ist nicht nur ein Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinien, sie ist auch illegal.

Es ist Euch nicht gestattet, Handlungen vorzunehmen oder Transaktionen durchzuführen, die für Euch oder Computacenter den Straftatbestand der Steuerhinterziehung oder der Beihilfe zur Steuerhinterziehung erfüllen. Dazu gehört auch die Zusammenarbeit mit einem Dritten, um Steuerhinterziehung zu ermöglichen.

MENSCHEN RESPEKTIVOLL BEHANDELN

Vielfalt und Integration

Wir bemühen uns um eine Kultur der Zugehörigkeit

Wir streben eine Kultur an, die allen ein Gefühl von Zugehörigkeit gibt und sie selbst sein lässt. Wir sind ein Unternehmen, in dem Menschen geschätzt, respektiert und dabei unterstützt werden, ihr Potenzial voll auszuschöpfen.

Wir werden auch in Zukunft ein Umfeld fördern, in dem unsere Mitarbeiter offen sprechen können, und sicherstellen, dass sie über das nötige Wissen verfügen, um ein positives und integratives Umfeld für alle zu schaffen.

Für uns bedeutet Vielfalt, sicherzustellen, dass alle unsere Systeme und Prozesse sowie unsere Organisationskultur geeignet sind, vielfältige Talente anzuziehen, zu halten und zu fördern. Wir erkennen die Unterschiede, Stärken, Schwächen und Erfahrungen unserer Mitarbeiter:innen an und unterstützen sie dabei, ihre Fähigkeiten und ihre Karriere so zu entwickeln, dass sie das Beste aus sich herausholen können.

Als weltweit tätiges Unternehmen sind wir in vielen Teilen der Welt vertreten und bedienen einen ebenso vielfältigen Kundenstamm. Wir wissen, dass die Zusammenarbeit in vielfältigen Teams uns einen Wettbewerbsvorteil verschafft und uns hilft, unsere Kolleg:innen, Kunden und Partner besser zu verstehen.



Menschenrechte und Arbeitsnormen

Wir unterstützen und respektieren die international anerkannten Menschenrechte für alle Menschen

Bei Computacenter stehen wir zu unseren Werten, wenn wir sagen: „Menschen sind uns wichtig“. Wir dulden keine Menschenrechtsverletzungen und machen uns nicht daran mitschuldig – und wir stellen an unsere Zulieferer und Partner die gleichen hohen Anforderungen wie an uns selbst. Das betrifft moderne Sklaverei ebenso wie Verstöße gegen faire Arbeits- und Entlohnungsbedingungen und das Verbot von Kinderarbeit.

Die Beteiligung an, Unterstützung oder Förderung von Menschenhandel ist illegal, widerspricht unseren Richtlinien und ist unmoralisch.

Unser Ansatz in Bezug auf Menschenrechte und Arbeitsnormen beinhaltet die Grundsätze des UN Global Compact, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und der Internationalen Arbeitsorganisation.



UN Global Compact Prinzipien

Dementsprechend haben wir die folgenden Grundsätze übernommen und sind der Meinung, dass unsere Zulieferer dasselbe tun sollten:

- Einhalten der örtlichen und landesweiten Gesetze
- Zahlung gerechter und fairer Löhne, Leistungen sowie Arbeitsbedingungen mit transparenten Zahlungsbedingungen, die für die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer:innen und ihrer Familien ausreichen
- Verbot von Gewalt, Belästigung und Einschüchterung
- Verbot von durch Arbeitnehmer:innen bezahlten Anwerbungsgebühren oder Schuldknechtschaft
- Verbot von Zwangsüberstunden
- Verbot aller Formen von Kinderarbeit
- Verbot von Diskriminierung
- Verbot der Beschlagnahme von Originalausweisen der Arbeitnehmer:innen
- Gewährung von Zugang zu Rechtsmitteln, Entschädigung und Gerechtigkeit für Opfer moderner Sklaverei
- Gewährleistung der freiwilligen Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitnehmer:innen
- Gewährleistung der Freizügigkeit von Arbeitnehmer:innen
- Gewährleistung von Arbeitszeiten gemäß dem Landesrecht und den geltenden internationalen Richtlinien
- Sicherstellung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen der Arbeitnehmer:innen
- Einrichtung von Melde-/Whistleblowing- und Beschwerdeverfahren, damit sich die Arbeitnehmer:innen ohne Angst vor Repressalien über die Arbeitsbedingungen äußern können
- Einhaltung aller geltenden Gesetze zu „Verdeckter Arbeitnehmerüberlassung“ oder ähnlicher Gesetze

Die obige Liste zeigt Beispiele für nicht akzeptable Praktiken. Unser Ansatz in Bezug auf Menschenrechte und Arbeitsnormen geht jedoch noch darüber hinaus.

Es ist wichtig, dass Ihr diese Richtlinie versteht und sie insbesondere bei der Zusammenarbeit mit unseren Zulieferern entsprechend umsetzt. Wir erwarten von unseren Zulieferern, dass sie für diese Verpflichtung zur Bekämpfung des Menschenhandels dort eintreten, wo sie Waren, Rohstoffe und Dienstleistungen beziehen. Darüber hinaus erwarten wir von Euch, dass Ihr uns Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit unseren Geschäften meldet, wenn Ihr diese vermutet [siehe den Abschnitt „Bedenken melden und Probleme ansprechen“ auf Seite 19 dieser Richtlinie].

Verbot von Diskriminierung

Wir fördern einen ethischen Arbeitsplatz und akzeptieren keine Diskriminierung.

Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Diskriminierung, die sich auf alle Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses bezieht, u. a. auf Einstellung, Beförderung, Arbeitsbedingungen, Vergütung und Sozialleistungen. Wir streben ein Umfeld der Chancengleichheit für alle an. Wir würdigen die Unterschiede, Stärken, Schwächen und Erfahrungen unserer Mitarbeiter:innen und unterstützen sie bei der Entwicklung ihrer Fähigkeiten und ihrer Karriere, damit sie das Beste aus sich herausholen können. All diese Entscheidungen treffen wir anhand objektiver Standards, die sich auf die Qualifikationen und Erfahrungen der Einzelnen in Bezug auf die Anforderungen der jeweiligen Stelle beziehen.

Alle unsere Mitarbeiter:innen sollen die Freiheit haben, sie selbst zu sein und keine unterschiedliche Behandlung am Arbeitsplatz aufgrund ihrer persönlichen Merkmale befürchten müssen, u. a. wegen ethnischer und nationaler Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Alter, Behinderung, Familienstand, Schwangerschaft, Staatsangehörigkeit, genetischer Faktoren, sozioökonomischem Status, Gewerkschaftszugehörigkeit, Kaste oder anderer persönlicher Merkmale, Eigenschaften oder Status, die durch Gesetze geschützt sind (was von Land zu Land unterschiedlich sein kann).

Wir arbeiten aktiv daran, dies durchzusetzen und tolerieren keine Diskriminierung oder andere inakzeptable Verhaltensweisen, die diesen Grundsätzen widersprechen, unabhängig davon, ob diese tatsächlich auftreten oder nur vermutet werden. Ihr müsst die Rechte anderer respektieren und schützen, indem Ihr Euch nicht an einer diskriminierenden oder unfairen Behandlung anderer beteiligt, und Ihr seid verpflichtet, andere, die sich an diskriminierenden, unfairen oder missbräuchlichen Handlungen beteiligen, zu melden.

Verbot von Belästigung

Wir pflegen eine positive Arbeitsatmosphäre, in der sich alle mit gegenseitigem Respekt behandeln

Wir haben eine Null-Toleranz-Politik, wenn es um Belästigung geht. Unserer Meinung nach darf niemand Opfer von Belästigung werden, weder Vorgesetzte noch Kolleg:innen oder gar externe Partner oder Kunden.

Zur Belästigung (in einigen Ländern auch als Mobbing bezeichnet) gehören zum Beispiel folgende Verhaltensweisen:

- Personen unerwünschte und/oder verunglimpfende oder negative, stereotypisierende Spitznamen geben
- Drohungen, Einschüchterungen oder feindselige Handlungen
- Entwürdigende Witze und/oder Streiche
- Erstellung und/oder Weitergabe von schriftlichem oder grafischem Material, das eine Person herabwürdigt, ihre Würde verletzt oder Feindseligkeit oder Abneigung gegenüber einer Person oder Gruppe ausdrückt

Mobbing am Arbeitsplatz kann Folgendes beinhalten:

- Mündliches, schriftliches oder elektronisches Mobbing: Verleumdung, Verspottung oder Herabsetzung einer Person oder ihrer Familie; andauernde Beschimpfungen, die verletzend, beleidigend oder erniedrigend sind; wenn eine Person zur Zielscheibe von Witzen und beleidigenden Bemerkungen wird
- Mobbing durch Gesten: nonverbale Drohgebärden oder Blicke, die als Drohung gewertet werden können
- Ausgrenzung: sozialer oder physischer Ausschluss oder Übergehen einer Person im Arbeitsalltag

Wenn Ihr glaubt, Opfer einer körperlichen oder verbalen Belästigung zu sein, oder wenn Ihr Zeugen einer solchen Belästigung werdet, solltet Ihr den Vorfall unverzüglich Eurem Vorgesetzten oder gemäß unserer Speak-Up-Richtlinie melden.

Gewalt am Arbeitsplatz

Wir vertreten eine Null-Toleranz-Politik, wenn es um die Androhung von Gewalt geht.

Gewalt am Arbeitsplatz umfasst körperliche Verletzungen oder deren verbale Androhung. Das Mitbringen von Waffen auf das Firmengelände oder zum Kunden ist verboten.

Wenn Ihr Zeugen oder Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz werdet, meldet die Situation unverzüglich Eurem Vorgesetzten oder gemäß unserer Speak-Up-Richtlinie. Bei Androhung von Gewalt, die Euch oder andere ernsthaft gefährden würde, wendet Euch unverzüglich an die örtlichen Behörden und informiert Computacenter dann so schnell wie möglich.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir ergreifen Maßnahmen, um einen sicheren Arbeitsplatz für alle zu schaffen

Bei Computacenter steht der Mensch im Mittelpunkt. Wir legen Wert auf eine Arbeitskultur, in der Sicherheit an erster Stelle steht. Wir verpflichten uns, eine sichere Arbeitsumgebung zu schaffen, in der die Unfallverhütung unterstützt wird und unsere Mitarbeiter so wenig Gesundheitsrisiken und Gefahrenquellen wie möglich ausgesetzt sind. Zu solchen Gesundheitsrisiken gehören auch Zigarettenrauch oder Dampf von E-Zigaretten. Deshalb sind sowohl Rauchen als auch Vaping nur in bestimmten Bereichen unserer Räumlichkeiten erlaubt.

Die Einhaltung der geltenden Industrie-, Arbeitssicherheits-, Gesundheits- und Umweltstandards ist für unser Unternehmen von entscheidender Bedeutung. Ihr müsst alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um unsere Arbeitssicherheitsrichtlinien und -verfahren einzuhalten. Meldet alle Sicherheitsbedenken oder Vorfälle am Arbeitsplatz dem befugten Arbeitssicherheitsbeauftragten, einschließlich aller Fälle, die zu einem Verstoß gegen das Gesetz, die Vorschriften oder unsere Richtlinien führen könnten.

Drogen-/Medikamentenmissbrauch

Eure Gesundheit und Sicherheit liegen uns am Herzen

Ihr seid dafür verantwortlich, dass Eure Leistung nicht durch Alkohol, Drogen oder Medikamente beeinträchtigt wird. Dies gilt unabhängig davon, ob die Einnahme der Substanz legal ist oder nicht.

Auch der maßvolle Konsum von Alkohol in den Räumlichkeiten von Computacenter oder eines Kunden oder Geschäftspartners ist nur in Ausnahmefällen gestattet. Dazu gehören beispielsweise Teamfeiern, Projektabschlüsse, von Computacenter organisierte Mitarbeiterveranstaltungen oder wenn ein Kunde oder Geschäftspartner Euch zu besonderen Anlässen auf eine Veranstaltung mit moderatem Alkoholkonsum einlädt. Wenn Ihr Euch nicht sicher seid, ob dies zutrifft, sprecht bitte mit Eurem Vorgesetzten. Seid Euch bewusst, dass Ihr auch unter Alkoholeinfluss für Eure Handlungen verantwortlich seid.

Es ist Euch strengstens untersagt, auf dem Gelände von Computacenter oder auf dem eines Kunden oder Geschäftspartners illegale Drogen zu konsumieren oder zu besitzen. Wenn Ihr über eine Drogen-, Alkohol- oder Medikamentenabhängigkeit besorgt seid, empfehlen wir Euch, einen Arzt aufzusuchen oder Euch an die Personalabteilung zu wenden, um mehr zu erfahren und Euch über die verfügbaren Ressourcen zu informieren.

LANGFRISTIG DENKEN

Nachhaltigkeit

Wir verpflichten uns zu ökologisch nachhaltigem Handeln

Um unseren Winning-Together-Werten gerecht zu werden, müssen wir nachhaltig handeln. Wir haben unsere Nachhaltigkeitsstrategie in drei Bereiche unterteilt: Menschen, Planet und Lösungen.

In allen Ländern und Gebieten, in denen Computacenter tätig ist, haben wir uns dazu verpflichtet, unsere ökologische Bilanz für unsere Mitarbeiter:innen, unseren Planeten und die globale Gesellschaft zu minimieren. Wir unternehmen konkrete Schritte, um unsere Umweltauswirkungen zu messen und zu verringern und nachhaltige Geschäftspraktiken für langfristigen Erfolg zu garantieren. Unser Engagement für eine nachhaltige Geschäftstätigkeit ist auf Langfristigkeit ausgerichtet, mit Richtlinien und Praktiken, die darauf abzielen, unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter:innen und die Umwelt vor bekannten und neuen Risiken zu schützen. Dazu gehört auch, dass wir unsere Umweltauswirkungen im Rahmen unserer Tätigkeiten und Praktiken erkennen und verstehen und uns darüber klar werden, wie wir unsere Bemühungen in diesem Bereich noch steigern können.

Wir erwarten von Euch, dass Ihr Euren Teil zur Unterstützung unserer Nachhaltigkeitsstrategie beiträgt, indem Ihr bei Euren alltäglichen Geschäftsaktivitäten umweltverträglich handelt, z. B. durch Recycling, Energie- und Wassersparen, Abfallvermeidung und die aktive Meldung von Verstößen gegen unsere Richtlinien oder Gesetze. Wir ermutigen Euch auch, Partner und Kunden zu suchen, die ökologisch verantwortungsbewusst handeln und zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie passen.



Nachhaltigkeitsstrategie





Land, Wald, Wasserrechte und Zwangsäumung

Wir setzen uns für den Schutz der Menschenrechte ein

Computacenter setzt sich für den Schutz der Menschenrechte ein, insbesondere wenn es um die unrechtmäßige Räumung und das Verbot der unrechtmäßigen Aneignung von Land, Wäldern und Wasser beim Erwerb, der Erschließung oder der sonstigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern geht.

Computacenter setzt sich für das Recht anderer auf den Zugang zu Wasser und sanitären Einrichtungen ein. Ihr müsst Euren Teil dazu beitragen und sicherstellen, dass wir mit Zulieferern, Geschäftspartnern und Kunden zusammenarbeiten, die sich bemühen, negative Auswirkungen auf Land, Wälder oder Wasser in den Gebieten zu vermeiden, in denen sie tätig sind, und die, falls dies nicht möglich ist, Abhilfemaßnahmen ergreifen, um diesen entgegenzuwirken. Dazu gehört auch die Vermeidung von Zwangsäumungen oder Umsiedlungen der Bewohner von Ländereien, die sie für geschäftliche Zwecke erworben haben.

Meldung von Bedenken und Ansprechen von Problemen

Wir ermutigen und fördern eine Kultur der ehrlichen Aussprache. Wenn Ihr etwas seht, sagt es.

Wir möchten, dass Ihr Eure Bedenken über eine Aktivität von Computacenter, unseren Mitarbeiter:innen oder unseren Vertretern so schnell wie möglich äußert, wenn Ihr in gutem Glauben meint, dass sie gegen diesen Kodex verstößt oder ein Fehlverhalten von Computacenter darstellt. Zu den meldepflichtigen Verstößen gehören auch mutmaßliche kriminelle Handlungen oder Fehlverhalten, das unser Geschäft, unser Ansehen oder unsere Marke schädigen könnte. Niemand ist allein verantwortlich. Jeder von uns hat eine Meldepflicht. Auch das absichtliche Wegsehen ist nicht akzeptabel und kann einem Verstoß gleichkommen.

Ihr könnt Eure Bedenken an folgende Stellen melden:

- einem Vorgesetzten
- einem Mitglied des HR-Teams
- dem Group Legal and Compliance Director
- dem Group Chief People Officer
- jedem Mitglied des Group Legal and Compliance Management Teams
- über Safecall (jeden Tag rund um die Uhr erreichbar).

Jede der oben genannten Stellen ist verpflichtet, die gemeldeten Informationen und die Identität des Hinweisgebers vertraulich zu behandeln. Sobald eine Meldung eingeht, führen wir eine unverzügliche, unabhängige und unparteiische Prüfung der Angelegenheit durch und ergreifen, falls erforderlich, geeignete Maßnahmen, um das Problem zu beheben oder zu berichtigen. Vorgesetzte haben die Pflicht, Bedenken zu melden.

Denkt daran, dass Ihr auch das Recht habt, Eure Bedenken direkt den zuständigen Aufsichtsbehörden mitzuteilen oder zu melden.

Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Computacenter duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken oder Fragen wegen eines möglichen Verstoßes gegen Gesetze oder Richtlinien von Computacenter vorbringen. Vergeltung gegen Personen, die in gutem Glauben eine Beschwerde einreichen oder Computacenter bei der Untersuchung eines Fehlverhaltens, eines Rechtsverstoßes oder eines anderen potenziellen Verstoßes unterstützen, ist strengstens verboten.



Safecall

Safecall ist unsere unabhängige Whistleblower-Hotline, die jeden Tag rund um die Uhr erreichbar ist. Alle eingereichten Meldungen werden vertraulich und auf Wunsch auch anonym behandelt.

Kontaktiere Safecall per Telefon mit den **hier** aufgelisteten Telefonnummern, per E-Mail an **computacenter@safecall.co.uk** oder über eine Online-Meldung auf **www.safecall.co.uk/report**

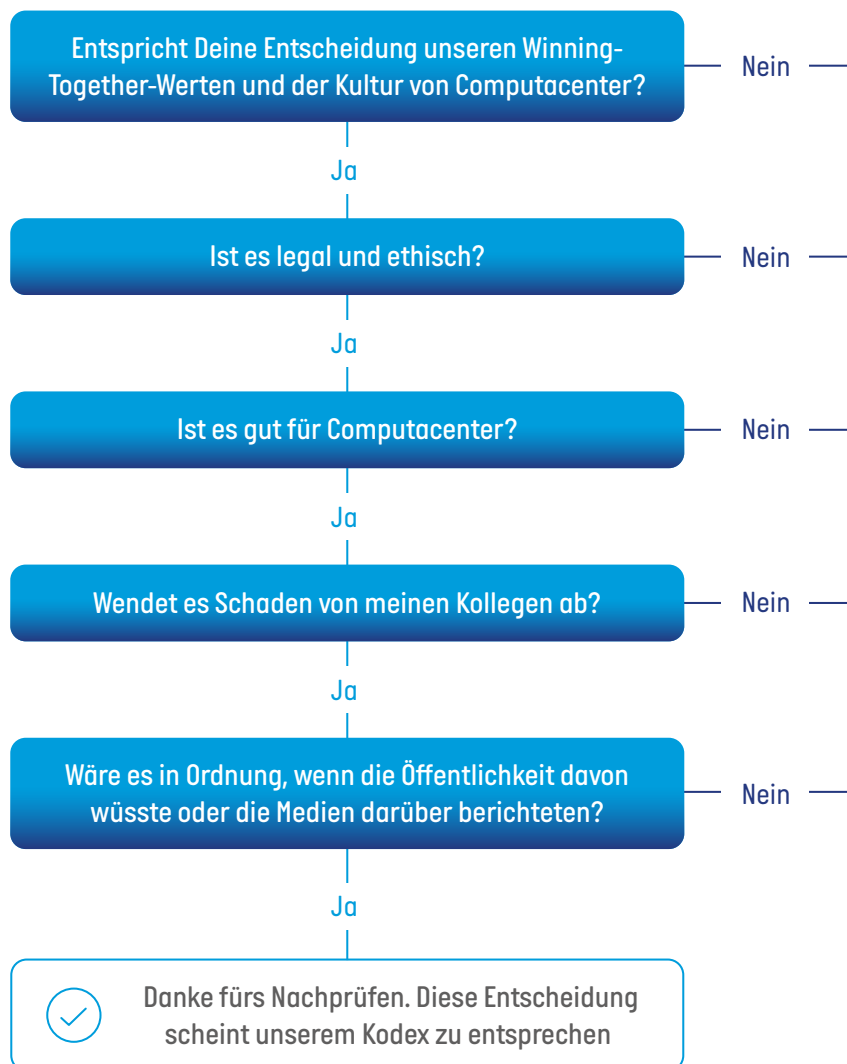
Weitere Informationen, einschließlich Einzelheiten zur Verwendung von Safecall und zur Meldung bestimmter Arten von Bedenken, findet Ihr in unserer Speak Up Richtlinie.

➔ Speak Up Richtlinie

Ethik-Entscheidungsbaum

Wenn Ihr eine Frage dazu habt, ob eine bestimmte Geschäftsaktivität dieser Richtlinie entspricht, nutzt die Logik des Ethik-Entscheidungsbaums hier, um den richtigen Weg einzuschlagen. Weitere Unterstützung erhaltet Ihr von Group Legal and Compliance unter mb.compliance@computacenter.com.

> ONE CC - Group Legal and Compliance



Wenn Du nicht alle diese Fragen mit einem klaren „Ja“ beantworten kannst, ist es an der Zeit, mit Deinem Vorgesetzten zu sprechen oder das Group Legal and Compliance-Team um Rat zu fragen.



Computacenter UK Ltd
Hatfield Avenue, Hatfield, Hertfordshire
AL10 9TW, United Kingdom
www.computacenter.com

Computacenter ist ein führender, unabhängiger Technologie- und Servicedienstleister, dem große Unternehmen und öffentliche Auftraggeber vertrauen. Wir sind ein verantwortungsbewusstes Unternehmen, das an seinen Grundsatz glaubt: Winning together for our people and our planet. Wir helfen unseren Kunden bei der Beschaffung, der Weiterentwicklung und dem Betrieb ihrer IT-Infrastruktur, um eine digitale Transformation zu ermöglichen, die Menschen und deren Geschäft erfolgreich macht. Computacenter ist ein an der Londoner Börse notiertes Unternehmen und beschäftigt über 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit.