

GROEPSBELEID INZAKE ETHIEK

Op wie is dit beleid van toepassing?

Dit beleid is van toepassing op alle vaste en tijdelijke interne werknemers, en extern personeel zoals contractanten en consultants die werken voor één van bedrijven in de Computacenter Groep (verder in deze tekst Computacenter genoemd).

Het is uw verantwoordelijkheid om dit beleid en de daarmee samenhangende beleidslijnen te lezen en te begrijpen. Aangezien het beleid van tijd tot tijd zal worden bijgewerkt, dient u het regelmatig opnieuw te bekijken. De laatst gepubliceerde versie vervangt steeds alle vorige versies.

Dit beleid moet worden gelezen in samenhang met de volgende beleidslijnen en richtlijnen:

- Groepsbeleid tegen omkoping en corruptie
- Groepsbeleid tegen fraude
- Groepsbeleid inzake klokkenluiders
- Richtlijn voor managers inzake klokkenluiders
- Groepsbeleid inzake de controle op de buitenlandse handel (uitvoer en invoer)
- Beleid inzake witwassen
- Beleid inzake mededingingswetgeving
- Beleid inzake intellectueel eigendom
- Beleid inzake gegevensclassificatie en -verwerking
- Groepsbeleid inzake gegevensbescherming
- Beleid inzake sociale media
- Beleid inzake bedrijfs- en IT-wijzigingen

Gebruikers met toegang tot het Computacenter intranet kunnen actuele versies van de compliance richtlijnen vinden in [One CC Compliance](#). Anders zijn de huidige versies verkrijgbaar bij de respectieve manager of contactpersoon bij Computacenter.

Dit beleid doet geen afbreuk aan procedures die zouden zijn opgelegd door lokale wetgeving. Indien dit beleid niet in overeenstemming zou zijn met lokale wetgeving, prevaleert de toepasselijke wetgeving.

Waarom hebben we dit beleid opgesteld?

Computacenter houdt bij de uitvoering van zijn bedrijfsactiviteiten vast aan hoge ethische normen en zet zich in voor een verantwoord en duurzaam bedrijfsbeheer (zie Bijlage 1: “De 10 principes van het Global Compact van de Verenigde Naties”). Deze ethische normen houden in dat we ons zullen houden aan alle wetten die binnen afzonderlijke landen, in heel Europa of in de hele wereld van toepassing zijn op de zakelijke activiteiten van Computacenter.

Reputatiebeoordelingen van ondernemingen door hun partners, klanten en overheden hebben in toenemende mate betrekking op hun betrouwbaarheid en duurzaamheid, en zijn gebaseerd op de naleving van de regelgeving en verantwoorde en ethische bedrijfspraktijken. Conformiteit en bedrijfsethiek zijn dan ook belangrijke hefboomen om onze activiteiten in de markten van onze keuze uit te breiden en om zaken te doen en te blijven doen.



Dit beleid geeft aan wat we verwachten van werknemers en andere personen met wie we zaken doen, alsook hoe we zaken doen en hoe we ons gedragen als individu. Het legt ook uit hoe u uw zorgen kunt uiten, zodat ze kunnen worden aangepakt op een manier die elk van ons helpt om onze doelen en principes te bereiken.

Wat gebeurt er als ik het beleid niet volg?

Elke inbreuk op het beleid kan aanleiding geven tot tuchtmaatregelen¹ (tot en met ontslag). In ernstige gevallen kan het ook leiden tot aanzienlijke zakelijke verliezen, zowel financieel als qua reputatie, voor Computacenter Groep en als de overtreding een misdaad is, kan er in het slechtste geval een strafrechtelijke vervolging worden ingesteld, mogelijk met een gevangenisstraf of boete als gevolg.

Wat we van u verwachten

Individueel gedrag:

Onze waarden
Bescherming van onze bedrijfsinformatie en -gegevens
Onze regels omtrent drugs, alcohol en medicijnen
Onze regels omtrent roken

Klokkenluiden:

Openbaar belang
Bezorgdheden uiten

Samenwerken met anderen:

De bedrijven waarmee we samenwerken selecteren
Onze klanten, leveranciers, contractanten en derde partijen
Samenwerken met de regering
Onze bredere gemeenschap en het milieu

Onze onderneming beschermen:

Belangenconflicten vermijden
Handel met voorkennis
Intellectueel eigendom
Bedrijfseigendom
Crisisbeheer
Politieke activiteiten
Witwaspraktijken voorkomen
Belastingontduiking voorkomen
Omkoping en corruptie voorkomen
Naleven van mededingingswetten
Internationale en lokale handelswetten

Implementatie en naleving van dit beleid:

Actief deelnemen

¹ Mogelijke sancties zijn deze toegestaan onder het huidige arbeidsrecht en zoals opgesomd in het arbeidsreglement.



WAT WE VAN U VERWACHTEN

INDIVIDUEEL GEDRAG

Onze waarden

De manier waarop we ons bedrijf leiden is belangrijk. Naast het belang van onze gezamenlijke successen, moeten we ons er ook van vergewissen dat u:

- Iedereen met respect en waardigheid behandelt
- Werknemers, leveranciers en partners alleen op basis van verdienste selecteert
- Open en eerlijk bent in zakenrelaties
- Integer en professioneel handelt
- Voldoet aan de wettelijke verplichtingen van Computacenter
- Werkt in het belang van Computacenter
- Handelt op een ecologisch verantwoorde manier

Dit betekent dat we de volgende eigenschappen en gedragingen niet aanvaarden:

- Pesterijen, intimidatie of discriminatie
- Risico's op imagoschade (gelieve ook ons Beleid inzake sociale media te lezen)
- Onrechtmatig gedrag
- Oneerlijkheid
- Samenwerken met iemand (leveranciers, contractanten, derde partijen) die onethische praktijken uitvoert

Middels dit beleid heeft Computacenter zijn eigen set van regels inzake bedrijfsethiek opgesteld. Deze zijn bindend voor alle taken en activiteiten uitgevoerd door de werknemers, agenten, onderaannemers en consultants. Onze inspanningen worden gestuurd door de volgende principes:

- We zijn eerlijk, oprecht, rechtvaardig en betrouwbaar in al onze activiteiten en alle contacten.
- We vermijden conflicten tussen privébelangen en professionele belangen.
- We hanteren een positieve werksfeer waarin alle werknemers elkaar met wederzijds respect en waardigheid behandelen.
- De leiderschaps- en voorbeeldfuncties die vereist zijn voor het management van Computacenter zijn vastgelegd in het 'Group Management Charter' (vrije vertaling: "Charter Groepsmanagement", zie bijlage 2)
- We voldoen aan de industriële, gezondheids-, veiligheids- en milieunormen voorgeschreven in de relevante wet- en regelgeving die van toepassing is op onze onderneming.
- We trachten er op alle niveaus voor te zorgen dat uitmuntende normen worden gestimuleerd en dat ze door alle werknemers worden gewaardeerd en toegepast.
- Als een inclusieve werkgever hebben we evenveel respect voor alle werknemers, klanten en zakenpartners, ongeacht hun ras of etnische afkomst, geslacht, geslachtsverandering, religie of geloofsovertuiging, beperking, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat of kaste.

Bescherming van onze bedrijfsinformatie en -gegevens

Computacenter zet zich in voor de bescherming van persoonlijke en andere bedrijfsrelevante gegevens. Het is belangrijk dat u zich ervan vergewist dat alle informatie die u verzamelt in het kader van uw functie Groepsbeleid inzake ethiek – BE V2.11 Classificatie: onbeperkt

Goedkeuringsdatum: november 2021 (redactionele aanpassingen maart 2022)

Herwerkingscyclus: 2 jaren; Geplande volgende herziening: november 2023;

Dit is niet gecontroleerd indien afgedrukt



op een veilige en vertrouwelijke manier wordt bewaard en dat u weet hoe u deze informatie op de gepaste manier dient te vernietigen. Deze verbintenis is tevens van toepassing op bedrijfs- en zakengeheimen.

Alle werknemers zijn verplicht om de vertrouwelijkheid van de gegevens op een passend niveau te houden. Ze moeten ervoor zorgen dat elke verwerking en elk gebruik van persoonsgegevens gebeurt in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming, met inbegrip van het Beleid inzake gegevensclassificatie en -verwerking, dat stipuleert hoe bepaalde categorieën van gegevens moeten worden gebruikt en beschermd.

Alle werknemers moeten in het bijzonder instaan voor de bescherming van gegevens die kunnen worden gebruikt om individuen te identificeren, alsook van andere gevoelige informatie. Ook dienen ze deze informatie te beschermen tegen ongepaste openbaarmaking en onbevoegde toegang door derden. Bij twijfel kunt u op elk moment contact opnemen met uw Data Protection Officer (Functionaris voor Gegevensbescherming) of de Data Champion (vrije vertaling: "Gegevenskampioen") van uw afdeling. Als er geen Data Protection Officer is aangesteld, kunt u contact opnemen met de HR-afdeling of Juridische Dienst van uw land.

Indien u verantwoordelijk bent voor toepassingen, systemen of andere activiteiten die de verwerking van persoonsgegevens met zich meebrengen, dient u erop toe te zien dat dergelijke verwerkingen gebeuren volgens het Groepsbeleid voor gegevensbescherming van Computacenter. Bij een nieuwe verwerking moet u de Data Protection Officer van het land (voor verwerkingen in het land zelf) of de Data Protection Officer van de Groep (voor verwerkingen in de hele Groep) op de hoogte stellen en toestemming vragen alvorens de verwerking van start gaat. Als u twijfelt, dient u contact op te nemen met de nationale Data Protection Officer.

Onze regels omtrent drugs, alcohol en medicijnen

Computacenter draagt de verantwoordelijkheid om veilige arbeidsomstandigheden te creëren voor zijn werknemers en het treft alle nodige maatregelen om te garanderen dat de activiteiten van zijn werknemers niet negatief worden beïnvloed door alcohol, drugs of medicatie.

Elke manager dient gepaste maatregelen te treffen als hij of zij redenen heeft om aan te nemen dat een werknemer verslaafd is aan alcohol, drugs of medicatie. Alle werknemers dienen ervoor te zorgen dat hun eigen prestaties niet verminderen onder invloed van alcohol, drugs of medicatie.

Een gematigde consumptie van alcohol in de vestigingen van Computacenter of zijn klanten of zakenpartners is enkel toegestaan in bepaalde uitzonderlijke situaties. Voorbeelden daarvan zijn een feestelijke bijeenkomst met het team, de afronding van een project, een bedrijfsfeestje dat wordt georganiseerd door Computacenter of indien de klant of zakenpartner u uitnodigt of u de toestemming geeft voor een gematigde consumptie van alcohol tijdens speciale gelegenheden. Indien u niet zeker bent wanneer zulke gelegenheden zich voordoen, dient u hierover te spreken met uw manager. Wees u ervan bewust dat u ook na het gebruik van alcohol verantwoordelijk blijft voor uw daden.

De consumptie of het bezit van drugs in de vestigingen van Computacenter of onze klanten of zakenpartners is strikt verboden. Computacenter moedigt iedereen die is betrokken bij het bedrijf en lijdt aan een drugs-, alcohol- of medicatieverslaving aan om professioneel medisch advies in te winnen.



Onze regels omtrent roken

Alle kantoren en lounges dienen op elk moment rookvrij te worden gehouden. Ook het gebruik van elektronische sigaretten is niet toegestaan. Er worden aparte gemarkeerde rookzones voorzien voor de werknemers, bezoekers, zakenpartners en klanten.

KLOKKENLUIDEN / ZICH LATEN HOREN

Wij willen dat u uw stem laat horen en dat u ons informeert wanneer u zich zorgen maakt over een activiteit van Computacenter of zijn werknemers of vertegenwoordigers die in strijd is met dit beleid of die betrekking heeft op een misdrijf door Computacenter of zijn werknemers, in het bijzonder met betrekking tot het volgende:

- Misdaden
- Omkoping en corruptie
- Wetsovertredingen door misdrijven of het nalaten om wettelijke verplichtingen na te komen
- Gerechtelijke dwaling
- Gevaar voor de veiligheid en gezondheid
- Schade aan de omgeving
- Bewust informatie achterhouden met betrekking tot de voorgaande situaties.

Bezorgdheden uiten

Hoe sneller u uw bezorgdheden uit, hoe eenvoudiger het voor ons wordt om actie te ondernemen. U moet geen harde bewijzen hebben voordat u ons over uw bezorgdheden vertelt, maar u zal ons moeten uitleggen wat er is gebeurd waardoor u zo bezorgd bent over de situatie in kwestie. Daarnaast vragen we u ook om ons te vertellen of u een idee hebt over de manier waarop we de situatie kunnen oplossen.

We moedigen onze werknemers aan om elke inbreuk op dit beleid of elk ander beleid van Computacenter te rapporteren aan onze onafhankelijke vertrouwelijke hotline voor klokkenluiders, die door Safecall wordt geleverd. U kunt deze hotline volledig of gedeeltelijk anoniem bellen of u kunt uw gegevens doorgeven. Een gedeeltelijk anonieme melding maakt het mogelijk om indien nodig vragen op te volgen, aangezien Safecall uw gegevens bewaart. Deze worden echter niet doorgegeven aan Computacenter. De volledige lijst met telefoonnummers om een probleem aan Safecall te melden, vindt u in bijlage 3.

U kunt elke overtreding ook melden aan een manager, de Group Legal and Compliance Director (vrije vertaling: "Directeur Juridische Zaken en Naleving van de Groep"), de Group Chief People Officer (vrije vertaling: "Groep chef Personeelszaken") of de Group Compliance Manager (vrije vertaling "Manager Naleving van de Groep"). Van zodra er een bezorgdheid wordt gemeld, is de benaderde persoon verplicht om alle ontvangen informatie te verwerken en ook de identiteit van de klokkenluider moet op een vertrouwelijke manier worden behandeld.

De persoon aan wie de zaak is voorgelegd, zal er vervolgens voor zorgen dat de zaak onmiddellijk aan een onafhankelijk en onpartijdig onderzoek wordt onderworpen, waarbij alle maatregelen worden genomen die nodig zijn om de zaak op te lossen of te corrigeren en ervoor te zorgen dat elke bezorgdheid ernstig wordt genomen. Dit veronderstelt dat het verslag zo specifiek mogelijk is, dat de betrokken personen en instellingen bij naam worden genoemd en dat de betreffende transacties zo nauwkeurig mogelijk worden beschreven.



Als manager heb je de verantwoordelijkheid om deze informatie te melden in overeenstemming met het Groepsbeleid inzake klokkenluiders. Meer hierover vindt u in de Richtlijn voor managers inzake klokkenluiders, die werd gepubliceerd op het Compliance site (vrije vertaling: “site Naleving”).

Elke inbreuk of vermoedelijke inbreuk op dit beleid kan schriftelijk en anoniem worden gemeld aan de gepaste persoon in het land (zoals hierboven wordt uitgelegd).

Alle vermoedelijke criminele activiteiten moeten schriftelijk worden gemeld aan de gepaste persoon in het land (zoals hierboven wordt uitgelegd) of via een ander gepast communicatiekanaal.

Indien u bezorgd bent over uw tewerkstelling bij Computacenter kunt u met een manager van uw keuze of een lid van uw lokaal HR-team praten. Deze persoon zal u uitleggen hoe u over deze situatie kunt spreken. Indien u werkt voor een externe organisatie, dient u contact op te nemen met hen.

Meer informatie hierover vindt u in de Groepsbeleid inzake klokkenluiders.

SAMENWERKEN MET ANDEREN

We moeten ons ervan vergewissen dat al onze zakenrelaties professioneel, open en eerlijk zijn. Dit omvat iedereen (bijv. collega's, klanten en leveranciers) waarmee u zakelijke transacties uitvoert.

Over het algemeen dient u iedereen met respect en waardigheid te behandelen. Leveranciers zijn onder meer handelaars, fabrikanten, coöperatiepartners, dienstverleners, consultants en joint-venturepartners, evenals elke andere entiteit die goederen of diensten levert aan Computacenter.

De bedrijven waarmee we samenwerken selecteren

De bedrijven waarmee we samenwerken, worden geselecteerd op basis van open concurrentie. Ons Groepsbeleid tegen omkoping en corruptie bevat belangrijke regels die een basisvoorwaarde zijn voor de toekenning van contracten aan derde partijen.

Onze klanten, leveranciers, contractanten en derde partijen (iedereen die Computacenter vertegenwoordigt)

Er zijn ook specifieke criteria die van toepassing zijn op de manier waarop we onze zakenpartners selecteren en u dient te controleren of deze criteria van toepassing zijn:

- De zakenpartner heeft een hoog prestatieniveau dat Computacenter helpt om te voldoen aan de verwachtingen van de klant inzake kwaliteit, dienstverlening, kostprijs en levering of deze te overtreffen.
- De zakenpartner voldoet aan zijn eigen wettelijke en reglementaire verplichtingen en stelt Computacenter niet in overtreding met de wettelijke of reglementaire verplichtingen van Computacenter.
- De zakenpartner gaat ermee akkoord de principes van dit Groepsbeleid inzake ethiek doorlopend na te leven.
- De overeenkomsten inzake verloning en betalingen worden vastgelegd op zulke manier dat ze niet kunnen bijdragen tot corruptie, witwaspraktijken of illegaal gedrag.



- Om de risico's van de samenwerking met zakenpartners te minimaliseren, moeten de volgende aspecten worden getoetst:
 - De zakenpartner dient er schriftelijk mee in te stemmen om de 10 principes van het Global Compact van de VN (zie Bijlage 2) na te leven en om de gepaste maatregelen te treffen om deze principes te ondersteunen.
 - De zakenpartners moeten beschikken over een onberispelijke achtergrond, ervaring en reputatie, die aansluiten bij de principes van dit beleid en die op een voldoende hoog niveau staan om met Computacenter te worden geassocieerd (expertise, vaardigheden, referenties, geen gekende inbreuken op de bescherming van de privacy, corruptie of andere gedragingen die indruisen tegen dit beleid).
 - Er werden gepaste maatregelen getroffen om toezicht te houden op de activiteiten van de zakenpartners. Deze voorschriften moeten worden gerespecteerd door alle afdelingen en alle werknemers die een zakenpartner selecteren of aanstellen.
- Indien u samenwerkt met contractanten of derde partijen die Computacenter vertegenwoordigen (bijv. consultants, agenten, verkoopvertegenwoordigers of onderaannemers), bent u verantwoordelijk voor de garantie dat ze het relevante beleid van Computacenter naleven. Als we opmerken dat er inbreuken worden gepleegd op ons beleid, zouden we kunnen beslissen om de overeenkomst te beëindigen.

Samenwerken met de regering

U dient te controleren of er specifieke regels van toepassing zijn die u dient te volgen wanneer u samenwerkt met overheidsinstanties, aangezien bepaalde wetten enkel van toepassing zijn in deze situatie (bijv. ze hebben vaak strengere regels op het vlak van gastvrijheid). Als u zich zorgen maakt of vragen hebt over de naleving van dit beleid bij het werken met de overheid of overheidsvertegenwoordigers, neem dan contact op met de Group Compliance Manager of het hoofd van de juridische afdeling in uw land.

Onze bredere gemeenschap en het milieu

We willen dat de mensen waarmee we samenwerken een ecologisch verantwoorde houding aannemen.

Dat houdt bijvoorbeeld het gebruikmaken van onze recyclagefaciliteiten of het 's nachts uitschakelen van uw computer in. Het betekent ook dat we de verschillende wetgevingen, regelgevingen en vereisten inzake milieu naleven.

Computacenter zet zich ervoor in om alle toepasselijke wetten, regelgevingen en andere bepalingen betreffende de bescherming van de sector, de gezondheid, de veiligheid en het milieu na te leven.

De werknemers dienen de nodige maatregelen te treffen zodat ze deze bepalingen naleven en ze moeten alle incidenten die kunnen leiden tot een inbreuk op de wetten, regelgevingen en andere bepalingen met betrekking tot veiligheid op de werkvloer of de bescherming van het Manager voor gezondheid, veiligheid en milieu / rapporteren aan de specialist inzake industriële veiligheid en/of de Health, Safety & Environment Manager / Protection Officer (vrije vertaling: "Manager / Beschermingsfunctionaris Gezondheid, Veiligheid & Milieu"). Deze mensen zijn ook beschikbaar om verdere uitleg te geven of uw vragen te beantwoorden.



ONZE ONDERNEMING BESCHERMEN

Belangenconflicten vermijden

Wat is een belangenconflict?

Dit is een situatie waarin er een mogelijkheid bestaat dat uw loyaliteit wordt verscheurd tussen de belangen van uw werk en uw persoonlijke belangen.

U moet steeds nadenken over de mogelijke impact van uw werk (en situatie buiten de werkplek) die kan leiden tot negatieve publiciteit voor Computacenter (m.a.w. situaties waarin u ons in diskrediet zou kunnen brengen).

Wat gebeurt er wanneer ik in een relatie zit met iemand waarmee of waarvoor ik werk (of wanneer ik verwant ben met iemand binnen het bedrijf)?

Indien werknemers een relatie hebben met of verwant zijn met hun rechtstreekse manager, dient de eerstvolgende hogere leidinggevende zich ervan te vergewissen dat alle beslissingen rond promoties, privileges, voordelen, vergoedingen, tuchtmaatregelen en klachten met betrekking tot deze werknemers worden genomen door een onafhankelijke manager. Dat voorkomt dat er mogelijke voorkeursbehandelingen of nadelige behandelingen plaatsvinden of als dusdanig worden geïnterpreteerd.

Indien een werknemer een relatie heeft met of verwant is met een andere werknemer binnen het bedrijf (rechtstreekse ondergeschikte, hetzelfde niveau of rechtstreekse superieur) of bij een leverancier of klant, dient deze werknemer de nodige stappen te ondernemen om belangenconflicten te vermijden of er een einde aan te maken en de belangen van het bedrijf te beschermen.

Mag ik een tweede job uitoefenen?

Als u een tweede baan wilt aannemen, moet u uw manager hiervan op de hoogte stellen. Ook moet u er zich bij neerleggen dat deze tweede baan of activiteit er niet toe mag leiden dat u geheel of gedeeltelijk moet concurreren met de activiteiten van Computacenter. U mag bijvoorbeeld niet werken voor een concurrent van Computacenter of voor een van zijn leveranciers, aangezien dit een impact zou kunnen hebben op de belangen van Computacenter en uw functie binnen Computacenter.

Welke andere stappen moet ik ondernemen?

U moet ons steeds op de hoogte brengen van elke wijziging van uw tweede job. Daarnaast is het uw taak om een oplossing te vinden voor de fiscale gevolgen van uw tweede job.

Indien u werkt als een niet-operationeel Directeur in een andere onderneming, moet u zich ervan vergewissen dat u alle verantwoordelijkheden kunt volbrengen en moet u ervoor zorgen dat er zich geen conflicten voordoen met betrekking tot uw verplichtingen binnen Computacenter.

Gelieve de specifieke regels in uw overeenkomst of het lokale beleid met betrekking tot andere regels ter zake (d.w.z. regels die betrekking hebben op de mogelijke arbeidstijden) te raadplegen. Als u twijfelt over uw verplichtingen, vraag dan advies aan uw lijnmanager of HR-vertegenwoordiger.



Moet ik u op de hoogte brengen van andere situaties?

Indien u rijdt met een bedrijfswagen en wordt veroordeeld voor een inbreuk op de wegcode waardoor u uw rijbewijs verliest, dient u ons hiervan op de hoogte te brengen.

Handel met voorkennis

Handel met voorkennis betekent dat u vertrouwelijke informatie die u enkel kon verwerven vanuit uw functie gebruikt voor uw eigen voordeel om aandelen te kopen en te verkopen (zoals informatie over de toekenning of het verlies van contracten, winstwaarschuwingen die binnenkort zullen worden gepubliceerd, enz.).

U bent zelf verantwoordelijk om te garanderen dat u begrijpt welke implicaties dit kan hebben op uw functie en de informatie waar u toegang tot heeft. Beursgenoteerde bedrijven zijn niet enkel onderworpen aan vereisten op de aandelenmarkt, maar ook aan wettelijke vereisten met betrekking tot handel met voorkennis met genoteerde aandelen. Handel met voorkennis is verboden en illegaal.

Werknemers mogen enkel aandelen van Computacenter kopen en verkopen voor persoonlijke investeringsdoeleinden. De specifieke beperkingen die van toepassing zijn in dit geval moeten worden bepaald (deze zijn indien nodig beschikbaar bij de secretariaatsafdeling van de onderneming).

Intellectueel eigendom

Rechten met betrekking tot intellectueel en industrieel eigendom omvatten onder andere auteursrechten, handels- en dienstenmerken, octrooirechten, rechten op gebruiksmodellen en ontwerpreechten.

Computacenter rechtvaardigt, beschermt, behoudt en verdedigt deze rechten voor alle intellectuele eigendomsrechten die van groot commercieel belang zijn. Daarom moeten de werknemers contact opnemen met de Juridische Dienst van de Groep indien ze ontdekken of vermoeden dat derde partijen een inbreuk plegen op deze rechten die in handen zijn van Computacenter. Werknemers en aannemers moeten ook contact opnemen met de juridische afdeling van de Groep als ze denken dat ze een intellectuele eigendom hebben gecreëerd tijdens hun carrière bij Computacenter, zodat we kunnen overwegen om dit te registreren.

Computacenter respecteert de intellectuele eigendom en de intellectuele eigendomsrechten van anderen. Elk onrechtmatig gebruik van intellectuele eigendom en de industriële eigendomsrechten van derde partijen vormt een inbreuk op dit beleid. Bij twijfel of vragen dient u contact op te nemen met de Juridische Dienst van de Groep.

Bedrijfseigendom

Computacenter voorziet zijn werknemers van de nodige uitrusting en faciliteiten zodat ze hun officiële activiteiten probleemloos kunnen uitvoeren. Werknemers moeten ervoor zorgen dat alle bedrijfseigendommen en die van de zakenpartners en klanten van het bedrijf op de juiste manier worden gebruikt, onderhouden en beveiligd. Dit betekent dat de werknemers de nodige stappen moeten ondernemen om schade, onjuist gebruik, verlies of diefstal van eigendommen van het bedrijf te voorkomen.



Crisisbeheer

Wat gebeurt er wanneer er zich een grootschalig incident voordoet op het werk?

Bij een grootschalig incident, zoals een terroristische aanslag of brand, kan u worden gevraagd om te werken vanop een andere plek dan de normale locatie en buiten de normale werkuren. Extra werk dat resulteert uit het incident moet zo eerlijk mogelijk worden verdeeld over het team en zal worden geregistreerd en betaald conform uw arbeidscontract. Raadpleeg ons Bedrijfscontinuïteitsplan voor meer informatie.

Politieke activiteiten en giften

U mag geen politieke bijdragen leveren of aanvaarden namens Computacenter. Dit omvat politieke partijen, comités, ambtsdragers en kandidaten voor eender welke regeringsinstelling.

Witwaspraktijken en fraude voorkomen

Computacenter tolereert geen enkele vorm van criminele activiteiten bij de uitvoering van zijn bedrijfsactiviteiten (corruptie, omkoping, witwaspraktijken, enz.).

Alle werknemers die tevens verantwoordelijk zijn voor betalingen, moeten garanderen dat Computacenter niet betrokken raakt bij witwaspraktijken of fraude. Daarom is het ook belangrijk dat u in het bijzonder aandacht besteedt aan de volgende 'waarschuwingssignalen':

- Cash betalingen.
- Betalingen via een derde partij (behalve voor clearing offices – vrije vertaling “uitklaringsbureau’s”).
- Betalingen die afkomstig zijn uit landen die gekend zijn voor risicovolle betalingstransacties.
- Transacties die niet overeenstemmen met de bedrijven of activiteiten van een klant.
- Klanten of zakenpartners die zichzelf niet op de gepaste manier identificeren en/of een adres kunnen verstrekken.

In elk geval moet de werknemer een melding maken bij de afdeling Juridische Zaken en Naleving van de Groep of via de onze onafhankelijke vertrouwelijke hotline voor klokkenluiders, die door Safecall wordt geleverd voor alle transacties waarvoor hij redenen heeft om aan te nemen dat er een inbreuk werd gepleegd op dit beleid.

Belastingontduiking voorkomen

Computacenter hanteert een nultolerantiebenadering voor alle vormen van belastingontduiking, of dat nu volgens de Britse wetgeving is of volgens de wetgeving van een ander land. Computacenter's werknemers of aannemers mogen geen transacties uitvoeren die:

- (a) het bedrijf een overtreding van belastingontduiking laten begaan; of
- (b) het vergemakkelijken van een belastingontduiking door een derde partij.

Wij nemen onze waarden over in al onze relaties met derden en houden ons niet bezig met activiteiten van belastingontduiking. Niemand mag ervoor zorgen dat het bedrijf een overtreding van belastingontduiking begaat of met een derde partij samenspannen om te ontkomen aan het betalen van de verschuldigde belasting. Te allen tijde moeten zaken worden gedaan op een zodanige wijze dat de mogelijkheid tot en het optreden van belastingontduiking wordt voorkomen.



Omkoping en corruptie voorkomen

Alle werknemers van Computacenter zijn verplicht om de Gedragscode (Bijlage 4) en het Groepsbeleid tegen omkoping en corruptie te lezen en ermee akkoord te gaan.

De gouden regels voor de bestrijding van omkoping en corruptie en het Groepsbeleid tegen omkoping en corruptie geven u duidelijkheid over de strategie van Computacenter om omkoping en corruptie te bestrijden en regelt onder andere het gedrag van Computacenter en zijn werknemers en vertegenwoordigers die bedoeld zijn om corruptie te voorkomen, met inbegrip van de volgende onderwerpen:

- Verboden handelingen
- Het aanbieden van geschenken, amusement en maaltijden
- Samenwerken met overheidsambtenaren en werknemers uit de openbare sector
- Donaties aan liefdadigheidsorganisaties
- Marketing en sponsoring
- Lobbyen voor, donaties voor en activiteiten namens politieke partijen
- Verdediging van het bedrijf met behulp van gepaste methodes
- Gebruik van derde partijen en afronding van de gepaste ijver

Naleven van mededingingswetten

Computacenter leeft de regels inzake eerlijke concurrentie na. De werknemers die in contact staan met concurrenten van Computacenter moeten zich ervan vergewissen dat alle relevante mededingingswetten worden nageleefd. Werknemers mogen ook niet toestaan dat organisaties van derden invloed uitoefenen op de prijzen die wij aan onze klanten in rekening brengen, op de markten die wij kiezen om te concurreren of op de klanten die wij wensen te bevoorraden. De afdeling Juridische Zaken en Naleving van de Groep moet worden geraadpleegd met het oog op zakelijke overeenkomsten die mogelijk in strijd zijn met de wetten inzake mededingingsrecht.

Naleving van internationale handelsregels

Als internationale organisatie die goederen en diensten importeert en exporteert, is Computacenter onderworpen aan een aantal strikte regels met betrekking tot het soort goederen en diensten dat mag worden geïmporteerd en geëxporteerd. Dat omvat bepaalde personen en landen waarvoor een embargo geldt en beperkingen op bepaalde types van goederen.

Computacenter zal alle nodige maatregelen treffen inzake de organisatie en het personeel voor de transacties met bepaalde landen, producten en individuen die beperkt zouden zijn omwille van embargo's, 'blacklists' (vrije vertaling: "zwarte lijsten") of zogenaamde 'terroristenlijsten', koopwaar met tweeledig gebruik en eindgebruik dat onderhevig is aan de goedkeuring of doorverkoop aan derde partijen.

De aanbevelingen van de afdeling Trade Compliance (vrije vertaling "Handelsnaleving") van Computacenter of de afdeling Juridische Zaken en Naleving van de Groep moeten vooraf worden geraadpleegd voor alle elementen die gekoppeld zijn aan zulke grensoverschrijdende voorziening van goederen en diensten, aangezien deze mogelijk worden gedekt door nationale Europese of andere internationale handelswetgevingen.

Het Groepsbeleid inzake internationale handel van Computacenter moet verplicht worden opgevolgd voor alle grensoverschrijdende transacties die onder de bevoegdheid van Computacenter vallen.



IMPLEMENTATIE EN NALEVING VAN DIT BELEID

We verwachten van al onze werknemers dat ze dit beleid naleven, dat ze actief deelnemen aan de implementatie van het beleid en dat ze de aandacht te vestigen op mogelijke inbreuken.

In principe moet iedereen die ons in kennis stelt van een inbreuk, met een redelijke overtuiging dat het waar is, niet bang zijn voor represailles, ook al zou het verslag ongegrond blijken te zijn.

Elke manager is verplicht om een integere werkomgeving te creëren door:

- de werknemers op de hoogte te brengen van het beleid (of de richtlijnen) en de procedures van Computacenter;
- als rolmodel te fungeren door via zijn of haar eigen gedrag een voorbeeld te stellen voor anderen;
- werknemers aan te moedigen om een klacht of problemen met de integriteit te melden;
- zelf problemen met de naleving van de richtlijnen en de integriteit te melden.

Het is cruciaal dat u vertrouwd bent met de belangrijkste bepalingen van het volledige beleid van en alle richtlijnen van Computacenter.

Om te garanderen dat u uzelf niet in een positie brengt waarbij u een inbreuk zou kunnen plegen op de regels en het beleid, kunnen de volgende aanbevelingen worden toegepast, zodat u zelf kunt controleren of u ons iets moet melden.

1. Als hetgeen ik doe (of waar ik weet van heb) zou worden gepubliceerd in een krant, zou het dan slecht zijn voor de reputatie van Computacenter?
2. Heeft hetgeen ik doe (of waar ik weet van heb) een impact of één van mijn collega's?
3. Denk ik dat iemand anders iets heeft gedaan dat een inbreuk pleegt op nationale of internationale wetten?
4. Denk ik dat ik hier iemand van op de hoogte moet brengen?

Als het antwoord op één van deze vragen 'ja' is, moet u een manager, het hoofd van de juridische dienst in uw land, de Compliance Manager of een lid van uw lokale HR-team op de hoogte brengen van de situatie of het hierboven beschreven Groepsklokkenluidersproces en de telefoonnummers uit Bijlage 3 gebruiken.



BIJLAGE 1: DE 10 PRINCIPES VAN HET GLOBAL COMPACT VAN DE VERENIGDE NATIES

De principes van het Global Compact zijn gebaseerd op een wereldwijde consensus die is afgeleid van

- de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens,
- de Verklaring van de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk van de Internationale Arbeidsorganisatie,
- de Verklaring van Rio de Janeiro inzake Milieu en Ontwikkeling, en
- het Verdrag van de Verenigde Naties tegen Corruptie.

Het Global Compact vraagt bedrijven die activiteiten uitvoeren binnen hun invloedssfeer om een aantal fundamentele waarden op het vlak van mensenrechten, arbeidsnormen, milieubescherming en anti-corruptie te erkennen, ondersteunen en implementeren:

Mensenrechten

- Principe 1: Bedrijven dienen de bescherming van internationale mensenrechten te ondersteunen en te respecteren en
- Principe 2: zich ervan te vergewissen dat ze niet betrokken zijn bij schendingen op de mensenrechten.

Arbeidsnormen

- Principe 3: Bedrijven zouden de vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van de rechten om collectief te onderhandelen in stand moeten houden en, verder, ook de rechten voor
- Principe 4: de afschaffing van alle vormen van dwangarbeid en verplichte arbeid,
- Principe 5: de effectieve afschaffing van kinderarbeid, en
- Principe 6: de afschaffing van discriminatie met betrekking tot de tewerkstelling en beroepen.

Milieubescherming

- Principe 7: Bedrijven moeten een voorzorgsaanpak van milieuproblemen ondersteunen,
- Principe 8: initiatieven ondernemen om een meer ecologisch verantwoorde aanpak te bevorderen, en
- Principe 9: de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën moeten aanmoedigen.

Anti-corruptie

- Principe 10: Bedrijven moeten strijden tegen corruptie in al zijn vormen, met inbegrip van afpersing en omkoping.

De maatregelen en stadia van vooruitgang richting de implementatie van deze principes bij Computacenter worden gedocumenteerd en bijgewerkt in onze jaarlijkse Verklaring van Vooruitgang, die wordt gepubliceerd op de UNGC-website.



BIJLAGE 2: CHARTER GROEPSMANAGEMENT

Bij Computacenter stimuleren we de high performance-cultuur door:

- zorg te dragen voor onze werknemers en te erkennen wat belangrijk is voor hen,
- onze werknemers te versterken, bevoegdheden te geven en aan te moedigen om de opgelegde doelstellingen te bereiken,
- de verschillende talenten in ons team te erkennen en deze op systematische wijze aan te wenden,
- onze werknemers te stimuleren overeenkomstig de vereisten van Computacenter,
- elke individuele werknemer te begeleiden in zijn of haar individuele ontwikkeling, om het meeste te halen uit zijn of haar potentieel,
- een vertrouwelijke werkomgeving te creëren waarin elke werknemer zijn of haar creativiteit de vrije loop kan laten en innovaties kunnen bloeien,
- goede prestaties te erkennen en waarderen,
- elke individuele werknemer te helpen bij de implementatie van zijn of haar persoonlijke ontwikkelingsplannen,
- onze teams te betrekken bij de besluitvorming en hen aan te moedigen om constructieve feedback te geven,
- de evolutie van Computacenter te betrekken bij onze dagelijkse taken, met onze visie, onze waarden en de doorslaggevende bedrijfsdoelstellingen,
- de prestatiekloven te identificeren en onmiddellijk effectieve oplossingen te verstrekken.

We uiten ons leiderschap en onze voorbeeldfuncties door:

- te handelen als ambassadeur voor Computacenter en onze werknemers aan te moedigen om hetzelfde te doen,
- te handelen overeenkomstig de belangen van de volledige Computacenter Groep en onze werknemers aan te moedigen om hetzelfde te doen,
- duidelijke verwachtingen voor anderen te ontwikkelen en begrijpelijke doelstellingen te formuleren,
- regelmatig duidelijke en evenwichtige feedback te verstrekken en anderen aan te moedigen om hetzelfde te doen,
- onszelf bewust te maken van onze capaciteit als rolmodel en altijd het goede voorbeeld te geven,
- respect te verdienen via ons werk en het niet te aanzien als een automatisch nevenproduct van een functieomschrijving,
- een omgeving van wederzijds vertrouwen en waardering te creëren via open en eerlijke communicatie,
- onze verantwoordelijkheid te nemen voor onze eigen acties en te vragen aan onze werknemers om te handelen op een verantwoordelijke manier,
- de bedrijfsstrategie bekend te maken en te tonen hoe we, samen met onze teams, kunnen bijdragen tot het bereiken van de bedrijfsdoelstellingen.

We dragen bij tot de consolidatie van de optimale praktijken door:

- beroep te doen op de standaardinstrumenten om onze werknemers te beheren,
- de prestaties van onze werknemers te beoordelen tijdens bijeenkomsten die worden georganiseerd op jaarlijkse basis,
- onze workflow (vrije vertaling: “werkstroom”) steeds opnieuw te herzien en onszelf toe te spitsen op verbeteringen,
- richtlijnen, procedures en praktijken in ons hart te sluiten en onze acties aan te passen aan veranderingen,
- op regelmatige basis vergaderingen met het team en individuele vergaderingen te organiseren,
- de individualiteit van elke werknemer te erkennen en te respecteren,
- onze collega’s te vragen om feedback te geven zodat we de kwaliteit van het leiderschap wereldwijd continu kunnen verbeteren.



BIJLAGE 3: TELEFOONNUMMERS OM CONTACT OP TE NEMEN MET DE ONAFHANKELIJKE, EXTERNE KLOKKENLUIDERSHOTLINE VAN 'SAFECALL'

Land	Telefoonnummer (allemaal gratis)
België	00 800 72332255
Canada	1877 599 8073
China	China Unicom / Netcom 10 800 7440605
China	China Telecom 10 800 4400682
Duitsland	00 800 72332255
Frankrijk	00 800 72332255
Hongarije	00 800 72332255
Ierland	1800 812 740
India	000 800 4401256
Maleisië	1800 220 054
Mexico	800 1231758
Nederland	00 800 72332255
Polen	00 800 72332255
Roemenië	0372 741 942
Spanje	00 800 72332255
Verenigd Koninkrijk	0800 9151571
Verenigde Staten	1866 901 3295
Zuid-Afrika	0800 990243
Zwitserland	00 800 72332255



BIJLAGE 4: GEDRAGSCODE VAN COMPUTACENTER INZAKE HET BELEID TEGEN OMKOPING EN CORRUPPTIE

Computacenter zet zich ervoor in om alle toepasselijke wetten en regelgevingen in de strijd tegen omkoping en corruptie na te leven, met inbegrip van de UK Bribery Act 2010 (vrije vertaling: “VK Omkopingswet 2010”) en andere vergelijkbare wetten, die werden uitgebracht binnen ons geografische werkgebied. Om iedere twijfel weg te nemen, omvat dit alle toepasselijke wetgevingen die gelden voor onze onderneming, ongeacht waar we actief zijn. Bovendien legt de Groep zich sinds 2007 nadrukkelijk toe op de toepassing van de 10 belangrijkste principes van het Global Compact van de Verenigde Naties, waar met name het tiende principe ervoor zorgt dat we alles in het werk stellen om elke vorm van corruptie te verhinderen, met inbegrip van afpersing en omkoping. Computacenter heeft in zijn beleid steeds gepoogd om geen oneerlijk gedrag te tolereren. Onze cultuur steunt namelijk op het feit dat Computacenter steeds op een eerlijke, rechtvaardige en transparante manier handelt. Dat is de voornaamste reden voor deze Gedragscode en bijgevolg zullen we:

- geen steekpenningen aanbieden, noch willen we tolereren dat iemand steekpenningen aanbiedt namens ons, in een poging om een zakenrelatie of persoonlijk voordeel te winnen of in een poging om een derde persoon aan te zetten om op een ongepaste manier te handelen;
- geen steekpenningen aannemen, noch zullen we toestaan dat deze worden aangenomen namens ons;
- vermijden om zaken te doen met anderen die onze reputatie kunnen schaden doordat ze deze waarden niet respecteren;
- procedures opzetten om rechtstreekse en onrechtstreekse omkoping te vermijden (zie het Groepsbeleid tegen omkoping en corruptie);
- erkennen dat bepaalde donaties, gastvrijheid en geschenken, die worden ontvangen of gegeven, als ongepast kunnen worden beschouwd in bepaalde gevallen en we zullen allemaal in ons achterhoofd houden dat we onze activiteiten moet uitvoeren op een eerlijke, rechtvaardige en transparante manier (zie het Groepsbeleid tegen omkoping en corruptie);
- garanderen dat iedereen binnen ons bedrijf, met inbegrip van onze zakenpartners en belangrijkste leveranciers, informatie ontvangen over onze principes en we zullen van ons relevant personeel eisen dat ze deze Gedragscode en het daaraan gekoppelde Beleid naleven (zie het Groepsbeleid tegen omkoping en corruptie);
- onze Gedragscode en het Beleid dat hieraan is gekoppeld op regelmatige tijdstippen herzien, gevolgd door een verdere kennisgeving aan het betrokken personeel, de belangrijkste leveranciers en partners;
- garanderen dat er communicatiekanalen zijn voor alle werknemers, aannemers, partners en belangrijke leveranciers waarlangs ze gevallen van vermoedelijk oneerlijk gedrag kunnen melden (zie het Groepsbeleid tegen omkoping en corruptie en het Groepsbeleid inzake klokkenluiders);
- duidelijke en correcte archieven bewaren van alle meldingen en onderzoeken met betrekking tot vermoedelijk oneerlijk gedrag; en
- op gepaste wijze handelen tegen potentiële en actuele belangenconflicten wanneer deze zich voordoen (zie het Groepsbeleid inzake ethiek).

Mike Norris

CEO van de Groep – Juli 2021