

Gruppenrichtlinie zur Weitergabe von Hinweisen (Speak Up)

Melden von Auffälligkeiten im Berufsumfeld;
[Hinweisgeberrichtlinie; Richtlinie zum Speak Up \(„Whistleblowing“\) bei Computacenter](#)

Für wen gilt diese Richtlinie?

Für alle, die bei Computacenter oder einer der Tochtergesellschaften dieser Gruppe (im Folgenden: „Computacenter“) arbeiten; dazu gehören alle direkt Angestellten und auch alle Zeitarbeiter/innen, die über Dritte beschäftigt werden.

Diese Richtlinie ist nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages und kann bei Bedarf aktualisiert werden.

Anwender mit Zugang zum Computacenter-Intranet finden aktuelle Versionen der Compliance-Richtlinien in [One CC Compliance](#). Ansonsten sind aktuelle Versionen beim jeweiligen Vorgesetzten oder Ansprechpartner bei Computacenter erhältlich.

Welchem Zweck dient diese Richtlinie?

Computacenter hat sich verpflichtet, im Rahmen der Geschäftstätigkeit hohe ethische Standards einzuhalten. Dazu gehört, dass alle Gesetze einzuhalten sind, die für die Geschäftsaktivitäten von Computacenter in den einzelnen Ländern, in Europa und weltweit gelten.

Wir glauben, es ist für alle Beschäftigten wichtig, Auffälligkeiten im Berufsumfeld melden zu können. Man nennt das auch „Whistleblowing“. Diese Richtlinie erläutert, was zu tun ist, wenn Beschäftigte Bedenken haben oder den Verdacht hegen, dass etwas, was sie gesehen oder gehört haben, einen Verstoß gegen die Sicherheit, die ethischen Standards oder gesetzliche Vorschriften darstellt, nicht im Einklang mit unseren Unternehmensrichtlinien steht und die Interessen anderer oder von Computacenter selbst gefährdet (darunter alles, von dem vernünftigerweise anzunehmen ist, dass es im öffentlichen Interesse liegt).

Uns ist klar, dass Beschäftigte sich vielleicht scheuen, beobachtetes Fehlverhalten zu melden, sie können sich aber sicher sein, es ist für sie unbedenklich, solche Dinge zu melden, und sie müssen keine Vergeltungsmaßnahmen befürchten.

Computacenter wird alle Vorkommnisse in Übereinstimmung mit dem UK-Gesetz über Offenlegungen im öffentlichen Interesse (Public Interest Disclosure Act) und gemäß den einschlägigen örtlichen Gesetzen behandeln, darunter die Gesetze in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, die die Anonymität des Hinweisgebers schützen und ihn vor Repressalien bewahren.

Falls diese Richtlinie im Widerspruch zu einer geltenden örtlichen Gesetzgebung steht, hat die örtliche Gesetzgebung Vorrang.

Was ist mit ‚öffentlichem Interesse‘ gemeint?

Sachverhalte, bei denen die Interessen anderer oder von Computacenter selbst gefährdet sind:

- strafbare Handlungen
- Bestechung, Bestechlichkeit und Korruption
- Gesetzesverletzungen
- Justizirrtümer
- Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit
- Schädigung der Umwelt
- vorsätzliche Unterdrückung von Informationen über einen der oben genannten Punkte

Für Führungskräfte und für die leitenden Angestellten ist es besonders wichtig zu verstehen, was dies sein könnte. Sie müssen wissen, welche Berichtspflichten sie haben, wenn sie einen solchen Hinweis erhalten oder selbst etwas Verdächtiges sehen oder hören. Das Unternehmen kann auf Fehlverhalten nur reagieren, wenn Hinweise dazu gegeben werden.

Führungskräfte sollen sich mit dem „Leitfaden für Manager“ zum Thema vertraut machen, der nützliche Hinweise und Hilfen bereitstellt, wie sie ihren Pflichten nachkommen, wenn Auffälligkeiten direkt an sie gemeldet werden.

Melden von Auffälligkeiten

Wer einen Verdacht in Bezug auf inkorrektes Verhalten hegt, sollte das melden, damit es so schnell wie möglich untersucht werden kann. Es darf nicht gewartet werden, bis etwas schief geht. Niemand muss nachteilige Folgen befürchten, selbst wenn sich vorgebrachte Bedenken als unbegründet erweisen sollten.

Je früher ein Hinweis gegeben wird, desto einfacher ist es, Maßnahmen zu ergreifen. Handfeste Beweise sind nicht erforderlich, um etwas vorzubringen, aber es soll schon erklärt werden, worin die bedenkliche Situation besteht, und wie sie eventuell gelöst werden könnte.

Auf welche Weise auch immer ein Hinweis gegeben wird, sei es durch Meldung an den Vorgesetzten, durch Mitteilung an einen anderen geeigneten Ansprechpartner in der Computacenter-Gruppe oder durch Nutzung der von Safecall bereitgestellten Whistleblowing-Hotline, jede/r kann sicher sein, dass die Bedenken ernst genommen und alle stichhaltigen Hinweise untersucht werden und dem/der Hinweisgeber/in daraus keinerlei Nachteile oder Diskriminierungen erwachsen.

Wer eine Besorgnis im Zusammenhang mit seinem/ihrem Beschäftigungsverhältnis bei Computacenter hegt, kann darüber entweder mit einem Manager der Wahl oder mit einem Mitglied des HR-Teams im jeweiligen Land sprechen und sich erklären lassen, wie solche Sorgen vorgebracht werden können. Wer für eine Drittorganisation arbeitet, muss diese kontaktieren.

Safecall

Alle Mitarbeiter werden ausdrücklich ermutigt, jeden Verstoß gegen diese Richtlinie oder gegen andere Computacenter-Richtlinien über die unabhängige, vertrauliche Hotline zu melden, die für uns durch Safecall bereitgestellt wird.

Safecall bietet einen unabhängigen, vertraulichen Meldeweg, um Auffälligkeiten zu melden und sicher zu sein, dass darauf in jedem Fall reagiert wird. Die Anrufe werden von qualifiziertem Personal entgegengenommen und absolut vertraulich behandelt. Ein Bericht über den Anruf wird an den Gruppendirektor für Recht und Compliance (Group Legal and Compliance Director) oder den Gruppenvorstand für Personal (Group Chief People Officer) geschickt. Safecall wird dabei den Namen des Anrufers nicht weitergeben, wenn dieser anonym bleiben möchte.

Safecall kann 24 Stunden am Tag, sieben Tage in der Woche kontaktiert werden. Die anzurufende Nummer hängt vom Land ab, aus dem angerufen wird.

Safecall kann auch per E-Mail unter computacenter@safecall.co.uk oder über das Internet unter www.safecall.co.uk/report kontaktiert werden.

Land	Rufnummer (sämtlich gebührenfrei)
Belgien	00 800 72332255
Canada	1 877 599 8073
China	China Unicom / Netcom 10 800 7440605
China	China Telecom 10 800 4400682
Deutschland	00 800 72332255
Frankreich	00 800 72332255
Großbritannien	0800 9151571
Indien	000 800 4401256
Irland	1800 812 740
Malaysia	1800 220 054
Mexiko	800 1231758
Niederlande	00 800 72332255
Polen	00 800 72332255
Rumänien	0372 741 942
Schweiz	00 800 72332255
Spanien	00 800 72332255
Südafrika	0800 990243
Ungarn	00 800 72332255
USA	1866 901 3295

Was passiert, wenn ich eine Auffälligkeit gemeldet habe?

Nachdem eine Meldung erstattet wurde, ist die dabei angesprochene Person verpflichtet, alle erhaltenen Informationen und die Identität des Hinweisgebers streng vertraulich zu behandeln.

Die Person, an die das Thema herangetragen wurde, muss die erhaltenen Informationen an den Gruppendirektor für Recht und Compliance (Group Legal and Compliance Director) oder den Gruppenvorstand für Personal (Group Chief People Officer) weiterleiten. So wird sichergestellt,

dass unverzüglich eine unabhängige und unparteiische Überprüfung der Angelegenheit erfolgt und alle erforderlichen Maßnahmen zur Lösung oder Korrektur der Angelegenheit ergriffen werden, womit gewährleistet ist, dass das Anliegen ernst genommen wird. Dies setzt voraus, dass die Meldung so konkret wie möglich ist, dass beteiligte Personen und Institutionen benannt werden, und dass die fraglichen Handlungen so genau wie möglich beschrieben werden.

Jede vermutete kriminelle Aktivität muss an die zuständige Person im Land schriftlich (wie oben erläutert) oder über einen anderen geeigneten Kommunikationskanal gemeldet werden.

Erfahre ich etwas über die Folgemaßnahmen, wenn ich eine Auffälligkeit gemeldet habe?

Nicht immer. Wir informieren den/die Hinweisgeber/in, wenn möglich, über den Fortgang der Untersuchung, aber das ist nicht immer möglich, weil die Vertraulichkeit, die bei solchen Angelegenheiten anzuwenden ist, sonst nicht immer gewährleistet werden könnte.