

POLÍTICA DE ÉTICA DEL GRUPO

¿A quién se aplica esta política?

Esta política se aplica a todos los empleados fijos y temporales, así al personal externo como contratistas y consultores que trabajen para el Grupo de empresas Computacenter (denominado «Computacenter» en este texto).

Es responsabilidad suya asegurarse de leer y entender esta política y aquellas que guarden relación con ella. Puesto que la política irá actualizándose con el paso del tiempo, asegúrese de consultarla periódicamente, ya que la última versión publicada sustituirá a toda versión anterior.

Esta política debería leerse de manera conjunta con las siguientes políticas y directrices:

- Política del Grupo de lucha contra el soborno y la corrupción
- Política del Grupo de lucha contra el fraude
- Política del Grupo de información sobre preocupaciones
- Directrices para el personal directivo en lo concerniente a de informaciones sobre infracciones
- Política del Grupo sobre el control del comercio exterior (exportación e importación)
- Política contra el blanqueo de capitales
- Política sobre el derecho de la competencia
- Política de propiedad intelectual
- Política de clasificación y gestión de datos
- Política del Grupo de protección de datos
- Política de medios sociales
- Política sobre cambios empresariales y de TI

Como usuario con acceso a la intranet de Computacenter, consulte [aquí One CC Compliance](#) cuando busque versiones actualizadas de las políticas relacionadas con el cumplimiento. De lo contrario, solicite copias actualizadas a su gerente o contacto clave dentro de Computacenter.

Esta política es sin perjuicio de los procedimientos que puedan ser requeridos por la ley local. Si esta política no está de acuerdo con la ley local aplicable, prevalecerá la legislación aplicable.

¿Por qué tenemos esta política?

Computacenter ha asumido el compromiso de aplicar una estricta normativa ética en el desempeño de sus actividades empresariales y está decidida a realizar una gestión corporativa responsable y sostenible (véase el apéndice 1: «Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas»). Esto significa que acataremos todas las leyes aplicables a las actividades empresariales de Computacenter vigentes en cada país, en toda Europa y en el mundo.

La reputación de una empresa entre sus socios, clientes y autoridades públicas guarda cada vez mayor relación con la fiabilidad y sostenibilidad, que se basa en el cumplimiento normativo y en prácticas empresariales éticas y responsables. Por consiguiente, el cumplimiento y la ética empresarial son elementos esenciales para poder aumentar el negocio en los mercados seleccionados, lo que nos permite incrementar y mantener nuestra actividad.



En esta política se explica lo que cabe esperar de los empleados y de otras personas con las que tenemos una relación comercial, así como la manera en que la llevamos a cabo, y actuamos y nos comportamos como personas. También se aborda el modo de comunicar cualquier cuestión que le preocupe, para que pueda abordarse de manera que nos ayude a alcanzar los objetivos de nuestra política.

¿Qué ocurre si no respeto la política?

El incumplimiento de la presente política podría conllevar medidas disciplinarias¹ (que lleguen inclusive al despido). En algunos casos, también puede ocasionar importantes pérdidas empresariales, tanto para su solvencia económica como para su reputación, al Grupo Computacenter. Además, si la infracción es constitutiva de delito, en el peor de los casos, el enjuiciamiento por tal delito podría comportar penas de prisión o una sanción.

Expectativas sobre su persona

Conducta y comportamiento individual:

- Nuestros valores
- Protección de los datos y la información corporativos
- Nuestras normas en materia de drogas, alcohol y medicamentos
- Nuestras normas para fumar

Información sobre irregularidades:

- Interés público
- Comunicación de preocupaciones

Colaboraciones:

- Selección de las empresas con las que trabajamos
- Nuestros clientes, proveedores, contratistas y terceros
- Colaboraciones con la Administración
- Nuestra comunidad en general y el entorno

Protección de la empresa:

- Cómo evitar conflictos de intereses
- Uso de información privilegiada
- Propiedad intelectual
- Propiedad de la empresa
- Gestión de crisis
- Actividades políticas
- Prevención del blanqueo de capitales
- Prevención de la evasión fiscal
- Prevención del soborno y la corrupción
- Cumplimiento del derecho de la competencia
- Leyes locales e internacionales sobre comercio

Aplicación y cumplimiento de esta política:

- Participación activa

¹ Posibles sanciones según lo permitido por la ley laboral actual y las regulaciones laborales aplicables.



EXPECTATIVAS SOBRE SU PERSONA

CONDUCTA Y COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL

Nuestros valores

La forma en que dirigimos nuestro negocio es importante. Además de los valores que nos unen, también necesitamos que se asegure de:

- Tratar a todo el mundo con respeto y dignidad;
- Contratar personal y seleccionar proveedores y socios basándose exclusivamente en sus méritos;
- Comportarse de manera abierta y sincera en todas las relaciones comerciales;
- Actuar con integridad y profesionalidad;
- Cumplir las obligaciones legales de Computacenter;
- Velar por el mejor interés de Computacenter;
- Actuar de forma responsable con el medio ambiente.

Esto significa que no aceptaremos:

- Comportamientos de intimidación, acoso y discriminación;
- Riesgos de daños a nuestra reputación (lea también la Política de medios sociales);
- Comportamientos ilegales;
- Prácticas deshonestas;
- Colaboración con cualquiera (proveedores, contratistas o terceros) que lleve a cabo prácticas poco éticas.

Con esta política, Computacenter ha establecido normas propias relativas al comportamiento ético que son vinculantes para todos sus empleados, agentes, contratistas y consultores con respecto a las tareas y actividades desempeñadas. Nuestro trabajo se rige por los siguientes principios:

- Somos honestos, francos, justos y dignos de confianza en todas las actividades que realizamos y en las comunicaciones que mantenemos.
- Evitamos conflictos entre los intereses particulares y profesionales.
- Mantenemos una atmósfera de trabajo positiva en la que todos los empleados se tratan entre sí con respeto y dignidad.
- Las funciones de liderazgo y conducta ejemplar que se exigen a la dirección de Computacenter se recogen en la «Declaración de la dirección del Grupo» (véase el apéndice 2).
- Cumplimos las normas de prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente de conformidad con las leyes y los reglamentos pertinentes que se aplican a nuestra actividad empresarial.
- Procuramos garantizar que todos los empleados promuevan, acepten, valoren y pongan en práctica normas intachables, a todos los niveles.
- Como empleador inclusivo, somos igualmente respetuosos con todos los empleados, clientes y socios comerciales, independientemente de su origen racial o étnico, género, cambio de género, religión o creencia, discapacidad, edad, orientación sexual, estado civil o clase.

Protección de los datos y la información corporativos

Computacenter ha asumido el compromiso de proteger los datos personales y demás información pertinente para la empresa. Es importante que se asegure de que la información que maneje en su trabajo



se mantenga a salvo y de forma confidencial, y que sepa cómo eliminarla de forma correcta. Este compromiso también es extensivo a los secretos comerciales.

Todos los empleados tienen la obligación de mantener la confidencialidad de los datos a un nivel apropiado. Deben garantizar que todo tratamiento o uso de información corporativa y de datos personales se realice de acuerdo con las políticas de privacidad y protección de datos aplicables, incluida la Política de clasificación y gestión de datos, donde se recoge cómo deben utilizarse y protegerse determinadas categorías de datos.

Los empleados deben poner especial atención en proteger la información que pueda utilizarse para identificar a personas, así como todos los demás datos sensibles, contra una divulgación inapropiada y un acceso no autorizado por parte de terceros. En caso de duda, puede ponerse en contacto con su delegado de protección de datos o con el responsable de datos designado en su departamento. Si no hay ningún delegado de protección de datos disponible, puede ponerse en contacto con el Departamento Jurídico o de Recursos Humanos de su país.

Si es usted responsable de aplicaciones, sistemas u otras actividades que comporten el tratamiento de algún dato personal, es usted responsable de llevar a cabo dicho tratamiento de acuerdo con la Política de protección de datos del Grupo Computacenter. Cuando se contemple algún nuevo tratamiento, antes de iniciarlo, deberá notificar y pedir autorización al delegado de protección de datos del país para el tratamiento en dicho país y al delegado de protección de datos del Grupo en relación con el tratamiento en todo el Grupo. Si tiene alguna duda, deberá ponerse en contacto con el delegado de protección de datos de su país.

Nuestras normas en materia de drogas, alcohol y medicamentos

Computacenter tiene la responsabilidad de brindar condiciones de trabajo seguras a sus empleados y adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que las actividades de los empleados no se ven perjudicadas por el consumo de alcohol, drogas o medicamentos.

Cada superior debe adoptar las medidas oportunas si tiene motivos para creer que un empleado puede presentar una dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos. Todos los empleados deben asegurarse de que su desempeño no se vea perjudicado por los efectos del alcohol, las drogas o los medicamentos.

El consumo moderado de alcohol en las instalaciones de Computacenter o en las de un cliente o socio comercial solo está permitido en circunstancias excepcionales. Por ejemplo, con ocasión de una celebración de equipo, la finalización de un proyecto, un acto organizado para el personal de Computacenter o si un cliente o socio comercial le invita a hacer un consumo moderado de alcohol en ocasiones especiales o lo aprueba. Si tiene dudas al respecto, consulte a su superior. Tenga en cuenta que, tras haber consumido alcohol, seguirá siendo responsable de sus actos.

Quedan estrictamente prohibidos el consumo o la posesión de drogas ilegales en las instalaciones de Computacenter o en las de un cliente o socio comercial. Computacenter animaría a toda persona a la que le preocupe que pueda padecer una dependencia de las drogas, el alcohol o los medicamentos a solicitar ayuda médica profesional.



Nuestras normas para fumar

Todas las oficinas y salones deben mantenerse libres de humo y de cigarrillos electrónicos en todo momento. A los empleados, visitantes, socios empresariales y clientes se les facilitan zonas separadas para fumadores debidamente señalizadas.

INFORMACIÓN SOBRE IRREGULARIDADES

Queremos que denuncie y nos comunique cualquier inquietud en relación con actividades de Computacenter o sus empleados o representantes que infrinjan esta política o guarden relación con alguna falta de Computacenter o sus empleados, en particular con respecto a lo siguiente:

- Delitos
- Sobornos y corrupción
- Incumplimiento de la ley por la comisión de faltas o la omisión de un deber legal
- Injusticias
- Peligro para la salud y la seguridad
- Daños al medio ambiente
- Encubrimiento deliberado de información sobre cualquiera de los anteriores

Planteamiento de las preocupaciones

Cuanto antes nos avise, más fácil nos resultará tomar medidas. No necesita tener evidencias definitivas antes de informarnos, pero tendrá que explicarnos qué ha sucedido para que una situación le haya preocupado, así como si tiene alguna idea sobre cómo podemos solucionarlo.

Se recomienda encarecidamente al personal que informen de cualquier incumplimiento de esta u otra política de Computacenter a través de nuestra línea directa independiente y confidencial de información, suministrada por Safecall. Puede utilizar esta línea telefónica de manera total o parcialmente anónima, o facilitando sus datos. Un informe parcialmente anónimo permite el seguimiento de consultas si es necesario, ya que Safecall mantiene sus datos, pero no los traslada a Computacenter. La lista completa de números de teléfono disponibles para denunciar problemas ante Safecall puede consultarse en el apéndice 3.

También puede denunciar cualquier incumplimiento a un superior, el Director Jurídico y de Cumplimiento del Grupo, el Jefe de Personal del Grupo o de Gerente de Cumplimiento del Grupo. Una vez que se realice la denuncia, la persona a la que se haya comunicado tiene la obligación de tratar cualquier información recibida, así como la identidad del denunciante, de manera confidencial.

La persona a la que se comunique el problema garantiza de este modo un análisis independiente e imparcial del asunto sin dilación, adoptando todas las medidas necesarias para resolver o corregir el problema y garantizando que se tomen en serio todos los problemas comunicados. Para ello, se presume que la denuncia será lo más específica posible, designará a las personas e instituciones implicadas y describirá las actividades en cuestión con la mayor precisión posible.

Como responsable, tendrá la obligación de comunicar cualquier irregularidad de acuerdo con la Política del grupo de información sobre preocupaciones. Por favor, consulte el Documento de directrices para el personal directivo en lo concerniente a de informaciones sobre infracciones publicado en el sitio de Cumplimiento.



Todo incumplimiento (o sospecha de incumplimiento) de esta política podrá comunicarse de forma anónima por escrito a la persona pertinente del país (como se explica anteriormente).

Toda sospecha de actividad delictiva deberá denunciarse ante la persona pertinente del país por escrito (tal como se explica anteriormente) o por cualquier otro canal de comunicación adecuado.

Si le preocupa algo relacionado con su empleo en Computacenter, puede comentárselo al superior que desee o a un miembro del equipo de RR. HH. de su país, quien podrá explicarle cómo comunicar su inquietud. Si trabaja para una tercera organización, tendrá que ponerse en contacto con ella.

Puede consultarse más información en la Política del grupo de información sobre preocupaciones.

COLABORACIONES

Debemos asegurarnos de que todas nuestras relaciones de trabajo se desarrollen de manera profesional, abierta y honesta. Esto se aplica a todo aquel (por ejemplo, compañeros, clientes y proveedores) con el que se trate.

En general, debe tratar a todo el mundo con respeto y dignidad. Por proveedores se entienden vendedores, fabricantes, socios colaboradores, prestadores de servicios, consultores, socios de empresas en participación y cualquier otra entidad que suministre bienes o servicios a Computacenter.

Selección de las empresas con las que trabajamos

El proceso de selección de las empresas con las que trabajamos se basa en la libre competencia. Nuestra política del Grupo en materia de lucha contra el soborno y la corrupción contiene importantes normas que son una condición previa para la adjudicación de contratos a terceros.

Nuestros clientes, proveedores, contratistas y terceros (toda persona que represente a Computacenter)

Además, existen criterios específicos que se aplican a la selección de los socios comerciales y que tendrá que comprobar si son aplicables:

- El socio comercial posee un alto nivel de capacidad de desempeño que garantiza que Computacenter puede satisfacer o superar las expectativas del cliente en cuanto a calidad, servicio, coste y entrega.
- El socio comercial cumple las obligaciones reglamentarias y legales que le corresponden y no coloca a Computacenter en situaciones que constituyan un incumplimiento de las obligaciones reglamentarias y legales que corresponden a Computacenter.
- El socio comercial acepta cumplir en todo momento los principios recogidos en esta Política de ética del Grupo.
- Las disposiciones en materia de retribuciones y pagos se acuerdan de tal manera que no contribuyen a la corrupción, el blanqueo de capitales ni otros comportamientos ilegales.
- Para reducir al mínimo los riesgos vinculados a la colaboración con socios comerciales, debería analizarse que:



- El socio comercial se comprometa por escrito a respetar Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (véase el apéndice 2), y a adoptar las medidas necesarias para promoverlos.
- La trayectoria, experiencia y reputación del socio comercial sean acordes a los principios que recoge la presente política y su nivel sea pertinentemente elevado para asociarse con Computacenter (especialización, competencias, referencias, sin constancia de incumplimientos de las medidas de protección de la privacidad, corrupción u otro comportamiento que infringiría la presente política).
- Se adoptan las medidas oportunas para hacer un seguimiento de las actividades del socio comercial. Estas normas deben ser respetadas por todos los empleados de todas las divisiones que seleccionen o contraten a socios comerciales.
- Si va a trabajar con cualquier contratista o tercero que represente a Computacenter (por ejemplo, consultores, agentes, representantes de ventas o contratistas), tiene la responsabilidad de garantizar que cumplen cualquier política de Computacenter pertinente. Si descubrimos que alguna de nuestras políticas se ha roto, podríamos decidir terminar el contrato con los terceros.

Colaboraciones con la Administración

Tiene que comprobar si existe alguna norma especial que deba acatar cuando colabore con entidades de la Administración, ya que existen determinadas leyes que solo son aplicables en esos casos (por ejemplo, las normas sobre gestos de hospitalidad suelen ser más estrictas). Si tiene alguna duda o inquietud con respecto al cumplimiento de la presente política durante colaboraciones con la Administración o con sus representantes, comuníquese con el responsable de Cumplimiento del Grupo o con el responsable del Departamento Jurídico de su país.

Nuestra amplia comunidad y el medio ambiente

Queremos que las personas que trabajan con nosotros actúen de manera responsable con el medio ambiente.

Esto puede implicar asegurarse de utilizar las instalaciones de reciclaje o apagar los ordenadores durante la noche. También supone que debemos asegurarnos de cumplir todas las leyes, los reglamentos y las exigencias que correspondan en materia medioambiental.

Computacenter ha asumido el compromiso de cumplir todas las leyes, los reglamentos y demás disposiciones aplicables en relación con la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente.

Los empleados deben adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de dichas disposiciones y deben comunicar todos los incidentes que pudieran derivar en una infracción de las leyes, los reglamentos y demás disposiciones relativas a la seguridad del lugar de trabajo o la protección del medio ambiente al especialista en seguridad laboral o al responsable de Protección o director de Salud, Seguridad y Medio Ambiente. También podrán dirigirse a esas personas para que les aclaren dudas o respondan a consultas al respecto.



PROTECCIÓN DE LA EMPRESA

Cómo evitar conflictos de intereses

¿Qué es un conflicto de intereses?

Es una situación en la que podría verse obligado a decidir entre atender los intereses profesionales o los personales.

Debe pensar en todo momento si alguna de las acciones en que incurra en el trabajo (y fuera de él) podría generar una mala publicidad para Computacenter (es decir, «desprestigiarla»).

¿Qué ocurre si mantengo una relación (o parentesco) con una persona con la que trabajo o para la que trabajo?

Si algún miembro de la plantilla mantiene una relación o parentesco con su superior directo, el siguiente responsable a este en la línea jerárquica deberá asegurarse de que toda decisión relativa a ascensos, privilegios, prestaciones, retribuciones, medidas disciplinarias y quejas respecto a dicho empleado las tome un responsable independiente. De este modo se evita incurrir, o dar la impresión de que se incurre, en tratos preferentes o desfavorables.

Si algún miembro de la plantilla mantiene una relación o parentesco con otro (ya sea un subordinado, de igual nivel o superior) o con un proveedor o cliente, dicho miembro del personal deberá adoptar todas las medidas necesarias para evitar que se produzca cualquier conflicto de intereses, o para ponerle fin, y proteger los intereses de la empresa.

¿Puedo tener un segundo trabajo?

Si desea realizar un segundo trabajo, tendrá que informar a su superior. También tendrá que comprometerse a que no sea un trabajo o una actividad que pudiera competir, ya sea total o parcialmente, con las actividades de Computacenter, por ejemplo, un trabajo para la competencia o uno de sus proveedores, ya que tales circunstancias podrían influir en los intereses de la Empresa y repercutir en su trabajo en Computacenter.

¿Tengo que hacer algo más?

Tendrá que informarnos de cualquier cambio en su otro empleo. Además, deberá ocuparse de las implicaciones fiscales como consecuencia de su segundo trabajo.

Si va a ser director no ejecutivo de otra compañía, tendrá que ser capaz de atender todo lo que eso implica, además de garantizar que dicha labor no genere ningún conflicto con sus obligaciones en Computacenter.

Le rogamos que consulte cualquier norma específica de su contrato o las políticas nacionales que recojan otras normas en esta materia (a saber, sobre el horario de trabajo permitido). Si tiene alguna duda con respecto a sus obligaciones, consulte a su superior directo o al representante de Recursos Humanos.



¿Tengo que informar a la empresa de algo más?

Si conduce un coche de empresa y le imponen una pena que implique la pérdida del carné de conducir, deberá informarnos de ello.

Uso de información privilegiada

El uso de información privilegiada consiste en utilizar información confidencial que se posee únicamente debido al trabajo que se desempeña en beneficio propio, comprando y vendiendo acciones (información como la adjudicación o pérdida de contratos, avisos sobre beneficios que aún no se han publicado, etc.).

Debe asegurarse de saber lo que esto significa en su trabajo y en relación con la información a la que tiene acceso. Las empresas que cotizan en bolsa no solo están sujetas a las exigencias del mercado en el que cotizan, sino también a las obligaciones que les impone la ley en relación con el uso de información privilegiada con respecto a las acciones cotizadas. El uso de información privilegiada está prohibido y es ilegal.

Los empleados pueden negociar con acciones de Computacenter, pero han de hacerlo exclusivamente a efectos de inversión personal. En tal caso, deben respetarse las restricciones especiales aplicables (que pueden solicitarse al Departamento de Administración Empresarial, si fuera necesario).

Propiedad intelectual

La propiedad intelectual y los derechos de propiedad industrial incluyen, entre otras cosas, derechos de autor, marcas comerciales y marcas de servicios, derechos de patente, derechos de modelos de utilidad y derechos sobre diseños.

Computacenter justifica, protege, mantiene y defiende estos derechos sobre toda la propiedad intelectual comercialmente significativa. Por lo tanto, los empleados deben informar al Departamento Jurídico del Grupo si descubren o tienen sospechas de que algún tercero está infringiendo derechos de este tipo que correspondan a Computacenter. Los empleados y contratistas también deberían comunicarse con el Departamento Jurídico del Grupo si consideran que han creado alguna propiedad intelectual en el curso de su trabajo para Computacenter, de modo que podamos plantearnos su registro.

Computacenter respeta la propiedad intelectual y los derechos de propiedad intelectual de los demás. El uso no autorizado de la propiedad intelectual y de los derechos de propiedad industrial de terceros constituye una infracción de esta política. En caso de dudas o preguntas, debería consultarse al Departamento Jurídico del Grupo.

Propiedad de la empresa

Computacenter facilita a sus empleados las instalaciones y el equipamiento necesarios para desempeñar sus actividades profesionales. Los empleados deben asegurarse de que toda la propiedad de la empresa y de los socios comerciales y los clientes de la empresa se utilice, mantenga y proteja adecuadamente. Esto significa que los empleados deben adoptar las medidas oportunas para prevenir daños, usos indebidos, pérdidas o robos en relación con la propiedad de la empresa.



Gestión de crisis

¿Qué ocurre si se produce un incidente importante en el trabajo?

Si se produce un incidente importante, como un ataque terrorista o un incendio, podríamos necesitar que trabaje desde un lugar diferente a su ubicación habitual y fuera del horario de trabajo normal. Todo trabajo complementario derivado del incidente debería distribuirse entre los miembros del equipo de la manera más equitativa posible, contabilizarse y pagarse debidamente, de acuerdo con su contrato de trabajo. Consulte más información en nuestro Plan de continuidad empresarial.

Actividades políticas y donativos

No se le permite realizar ni aceptar ninguna contribución política en nombre de Computacenter. En dicho concepto se incluyen las aportaciones a partidos y comités políticos, responsables de cargos públicos y candidatos a ocuparlos.

Prevención del blanqueo de capitales y el fraude

Durante el desempeño de su actividad, Computacenter no tolera ninguna forma de actividad delictiva (corrupción, soborno, blanqueo de capitales, etc.).

Todos los empleados cuyas responsabilidades incluyan actividades de pago deben garantizar que Computacenter no se vea implicada en actividades fraudulentas ni de blanqueo de capitales. Para tal fin, es importante prestar atención a las siguientes «señales de aviso»:

- Pagos en efectivo.
- Pagos a través de un tercero (a excepción de servicios de compensación).
- Pagos procedentes de países que tengan la reputación de realizar operaciones de pago de alto riesgo.
- Operaciones que no estén en sintonía con la actividad o el negocio de un cliente.
- Clientes o socios comerciales que no se identifiquen de manera adecuada y/o que no faciliten una dirección.

En todos los casos, todas las operaciones en las que un empleado tenga motivos para pensar que se ha cometido un delito deben ser comunicadas al Departamento Jurídico y de Cumplimiento del Grupo o a través de la línea telefónica independiente y confidencial de información, suministrada por Safecall.

Prevención de la evasión fiscal

Computacenter tiene un enfoque de tolerancia cero para todas las formas de evasión fiscal, ya sea en virtud de la legislación del Reino Unido o de cualquier país extranjero. Los empleados o contratistas de Computacenter no deben realizar ninguna transacción que:

- (a) causen que la empresa cometa un delito de evasión de impuestos; o
- (b) facilitar un delito de evasión fiscal por parte de un tercero.

Adoptamos nuestros valores en todas nuestras relaciones con terceros y no nos involucramos en actividades de evasión de impuestos. Nadie debe hacer que la empresa cometa un delito de evasión de impuestos o facilitar o coludir con un tercero para evitar el pago de los impuestos que se deben. En todo



momento, los negocios deben llevarse a cabo de manera que se evite la oportunidad y la incidencia de la evasión fiscal.

Prevención del soborno y la corrupción

Todos los empleados de Computacenter tienen la obligación de leer y cumplir el «Código de conducta» (apéndice 4) y la Política del Grupo de lucha contra el soborno y la corrupción.

Las Reglas de Oro para combatir el soborno y la corrupción y la Política del Grupo de lucha contra el soborno y la corrupción brindan una explicación de la estrategia de Computacenter al respecto y, entre otras cosas, rigen el comportamiento de Computacenter y sus empleados y representantes con el objeto de prevenir la corrupción, incluyendo los siguientes temas:

- Acciones prohibidas
- Regalos e invitaciones
- Cooperación con funcionarios y personal del sector público
- Donaciones
- Marketing y promoción
- Actividades de presión y donativos a partidos políticos y representación en su nombre
- Defensa de la empresa por métodos adecuados
- Contratación de terceros y realización de las investigaciones de diligencia debida pertinentes

Cumplimiento del derecho de la competencia

Computacenter se ha comprometido a cumplir las normas en materia de competencia leal. Los empleados que participen en actividades de carácter competitivo deben asegurarse de que se cumplan todas las leyes pertinentes en materia de competencia. Además, los empleados no permitirán que terceras organizaciones influyan en los precios que decidimos cobrar a los clientes, los mercados en los que decidimos competir o los clientes a los que deseamos atender. Deberá consultarse al Departamento Jurídico y de Cumplimiento del Grupo con respecto a todo acuerdo empresarial que pueda entrar en conflicto con las leyes en materia de competencia.

Cumplimiento de las normas sobre comercio internacional

Como organización internacional que importa y exporta bienes y servicios, Computacenter está sujeta a una serie de normativas estrictas relacionadas con el tipo de bienes y servicios que se pueden importar y exportar. Dichas normativas incluyen a determinados particulares y países sujetos a embargos, a los que está prohibido exportar, y también restricciones sobre determinados tipos de bienes.

Computacenter adopta todas las medidas organizativas y laborales necesarias en relación con operaciones con determinados países, productos y particulares que podrían estar sujetos a restricciones debido a embargos, «listas negras» o las denominadas «listas de terroristas», mercancías de doble uso y uso final sujeto a la aprobación o reventa a terceros.

Deben tenerse en cuenta de antemano las directrices del Departamento Jurídico y de Cumplimiento del Grupo o de Cumplimiento de las Normas de Comercio de Computacenter en relación con todo asunto relativo a un suministro transfronterizo de bienes y servicios, ya que puede regirse por leyes sobre comercio exterior de carácter nacional, europeo o supranacional.



Es obligatorio respetar la Política sobre el control del comercio exterior del Grupo de Computacenter en relación con toda operación transfronteriza que entre dentro de su ámbito de competencia.

APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA

Esperamos que todos los empleados cumplan la presente política, participen activamente en su aplicación y denuncien posibles incumplimientos.

Por cuestión de principios, toda persona que nos notifique un incumplimiento, creyendo de manera razonable que existe tal infracción, no debe temer ninguna represalia, aunque su denuncia resulte no tener fundamento.

Todo el personal directivo tiene la obligación de garantizar una cultura laboral de integridad:

- notificando a los empleados las políticas (o directrices) y procedimientos de Computacenter;
- actuando como un modelo a seguir, dando ejemplo a los demás a través de su propio comportamiento;
- animando a los empleados a expresar cualquier cuestión de cumplimiento o integridad;
- comunicando sin dilación cualquier problema de cumplimiento e integridad.

Es importante que se familiarice con las disposiciones principales de todas las directrices y políticas de Computacenter.

Para no generar situaciones en las que podría incumplir las normas y políticas, puede hacerse las siguientes preguntas, que le ayudarán a realizar una autoevaluación y detectar si es necesario informar de algún asunto.

1. Si lo que estoy haciendo (o sé) se publicase en prensa, ¿sería perjudicial para Computacenter?
2. ¿Lo que hago (o sé) afecta a alguien con quien trabajo?
3. ¿Considero que alguna persona ha hecho algo que contraviene las leyes nacionales o internacionales?
4. ¿Considero que debería informar a alguien?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es «sí», debe informar a la dirección, al responsable del Departamento Jurídico de su país, al responsable de Cumplimiento o a alguna persona del equipo de Recursos Humanos de su país, o seguir el Proceso de información sobre preocupaciones ante mencionado y usar los números del servicio telefónico que se recogen en el apéndice 3.



APÉNDICE 1: LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Los principios del Pacto Mundial gozan de consenso universal y se derivan de:

- la Declaración Universal de Derechos Humanos;
- la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo; y
- la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

El Pacto Mundial pide a las empresas adoptar, apoyar y promulgar, dentro de su esfera de influencia, un conjunto de valores fundamentales en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Derechos humanos

- Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente; y
- Principio 2: asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Normas laborales

- Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; así como
- Principio 4: la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción;
- Principio 5: la erradicación del trabajo infantil; y
- Principio 6: la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Medio ambiente

- Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente;
- Principio 8: fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; y
- Principio 9: favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anticorrupción

- Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Estas medidas y las etapas para avanzar hacia la aplicación de dichos principios en Computacenter se documentan y actualizan en nuestro Informe de progreso anual, publicado en el sitio web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



APÉNDICE 2: CARTA PARA LA GESTIÓN A NIVEL DE TODO EL GRUPO

Promovemos la cultura de alto desempeño de Computacenter:

- cuidando de nuestros empleados y reconociendo aquello que es importante para ellos;
- reforzando las competencias de nuestros empleados y empoderándolos para que logren los objetivos que se han marcado;
- reconociendo y enumerando sistemáticamente los diferentes talentos de nuestro equipo;
- promocionando a los empleados de acuerdo con los requisitos de Computacenter;
- acompañando a cada persona en su desarrollo individual, para que aproveche al máximo su potencial;
- creando un entorno de trabajo de confianza en el que pueda florecer la creatividad y la innovación;
- reconociendo y valorando los buenos resultados;
- ayudando a cada persona a poner en práctica sus planes de desarrollo personal;
- implicando a nuestros equipos en la toma de decisiones y animándolas a que realicen críticas constructivas;
- incorporando en nuestro trabajo cotidiano la trayectoria de Computacenter, mediante nuestra visión, nuestros valores y los objetivos corporativos primordiales;
- identificando carencias en cuanto a desempeño y gestionándolas de manera rápida y eficaz.

Ejercemos las funciones de liderazgo y conducta ejemplar:

- actuando como embajadores de Computacenter y animando a los empleados a hacer lo mismo;
- actuando de acuerdo con los intereses de todo el Grupo Computacenter y animando a los empleados a hacer lo mismo;
- estableciendo con claridad lo que esperamos de los demás y fijando objetivos fáciles de entender;
- proporcionando periódicamente información clara y equilibrada, y animando a los demás a hacer lo mismo;
- siendo conscientes de la capacidad que tenemos de servir de ejemplo de conducta y actuando siempre en consecuencia;
- ganándonos el respeto de los demás mediante nuestro trabajo, sin esperar que se dé por sentado por el puesto que ocupamos;
- creando un entorno de confianza y aprecio mutuos mediante una comunicación abierta y sincera;
- asumiendo la responsabilidad de nuestros propios actos y exigiendo a los empleados que también actúen de forma responsable;
- dando a conocer la estrategia corporativa y demostrando cómo, en colaboración con nuestros equipos, contribuimos a la consecución de objetivos corporativos.

Ayudamos a la consolidación de las mejores prácticas:

- valiéndonos de herramientas de uso comunes en la gestión de los empleados;
- valorando el desempeño de los empleados en las entrevistas anuales;
- revisando siempre los flujos de trabajo y dedicándonos a mejorar;
- tomándonos en serio las directrices, los procedimientos y las prácticas, y adaptando nuestras acciones a los cambios;
- manteniendo reuniones de equipo e individuales periódicamente;
- reconociendo y respetando las particularidades de cada empleado;
- pidiendo a los compañeros que nos faciliten información para mejorar de manera constante la calidad del liderazgo que ejercemos.



APÉNDICE 3: NÚMEROS DE TELÉFONO PARA CONTACTAR CON LA LÍNEA EXTERNA DE INFORMACIÓN, SUMINISTRADA INDEPENDIENTE POR «SAFECALL»

País	Número de teléfono (gratuito)
Alemania	00 800 72332255
Bélgica	00 800 72332255
Canadá	1877 599 8073
China	China Unicom / Netcom 10 800 7440605
China	China Telecom 10 800 4400682
España	00 800 72332255
Estados Unidos	1866 901 3295
Francia	00 800 72332255
Hungría	00 800 72332255
India	000 800 4401256
Irlanda	1800 812 740
Malasia	1800 220 054
México	800 1231758
Países Bajos	00 800 72332255
Polonia	00 800 72332255
Reino Unido	0800 9151571
Rumanía	0372 741 942
Sudáfrica	0800 990243
Suiza	00 800 72332255



APÉNDICE 4: CÓDIGO DE CONDUCTA DE COMPUTACENTER EN MATERIA DE LUCHA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

Computacenter ha asumido el compromiso de cumplir todas las leyes y los reglamentos aplicables en materia de lucha contra el soborno y la corrupción, incluida la Ley contra el soborno del Reino Unido de 2010 y otras legislaciones similares de los puntos geográficos en los que estamos presentes. Para disipar cualquier duda, se incluye toda la legislación aplicable a nuestras actividades allí donde realicemos operaciones. Desde 2007, hemos asumido el compromiso visible de respetar los 10 principios centrales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyo décimo principio nos compromete de forma específica a prevenir toda forma de corrupción, incluida la extorsión y el soborno. La política de Computacenter siempre ha sido no tolerar ningún comportamiento deshonesto, ya que un aspecto de nuestra cultura es el deseo de desempeñar nuestra actividad de forma equitativa, honesta y transparente. Este es el motivo principal del presente Código de conducta y, por lo tanto:

- no realizaremos sobornos, ni consentiremos que se ofrezcan en nuestro nombre, en un intento por tratar de obtener un beneficio comercial o personal, o en un intento por motivar un comportamiento inapropiado en otra persona;
- no aceptaremos sobornos, ni aceptaremos que se acepten en nuestro nombre;
- evitaremos hacer negocios con otras partes que pudieran dañar nuestra reputación por no respetar estos valores;
- estableceremos procesos para evitar el soborno, de manera directa o indirecta (véase la Política del Grupo de lucha contra el soborno y la corrupción);
- reconoceremos que determinados donativos, gestos de hospitalidad y regalos, que se reciban o realicen, podrían considerarse inapropiados en ciertos casos, por lo que todos usaremos el sentido común para cerciorarnos de que la motivación sigue siendo llevar a cabo nuestra actividad profesional de manera justa, honesta y transparente (véase la Política del Grupo de lucha contra el soborno y la corrupción);
- nos aseguraremos de que todo el mundo en la empresa, incluidos los socios comerciales y los principales proveedores, conozcan nuestros principios, además de exigir a todo el personal pertinente que se comprometa a respetar este Código de conducta y las políticas relacionadas (véase la Política del Grupo de lucha contra el soborno y la corrupción);
- revisaremos periódicamente nuestro Código de conducta y las políticas relacionadas, y lo comunicaremos a todo el personal pertinente y a los principales proveedores y socios;
- nos aseguraremos de que existan canales de comunicación para que todos los empleados, contratistas, socios y proveedores denuncien sospechas de comportamientos deshonestos (véase la Política del Grupo de lucha contra el soborno y la corrupción y la Política del Grupo de información sobre preocupaciones);
- mantendremos registros claros y exactos de todos los informes y las investigaciones sobre sospechas de comportamientos deshonestos; y
- gestionaremos adecuadamente conflictos de intereses reales y potenciales cuando surjan (véase la Política de ética del Grupo).

Mike Norris

CEO del Grupo – Julio de 2021