

# POLITIQUE ETHIQUE DU GROUPE

## À qui s'applique cette politique ?

Cette politique s'applique à tous les collaborateurs permanents et temporaires et au personnel externe comme sous-traitants et consultants, qui travaillent pour une société, quelle qu'elle soit, du groupe Computacenter (ci-après « Computacenter »).

Il vous appartient de lire et comprendre cette politique ainsi que les politiques qui y sont liées. Cette politique est mise à jour à intervalles réguliers, et la dernière version publiée prévaut sur toute version antérieure. Veuillez donc la consulter régulièrement.

Cette politique doit être lue en parallèle avec les politiques et directives suivantes :

- Politique de lutte contre la corruption du groupe
- Politique de lutte contre la fraude du groupe
- Politique d'alerte professionnelle du groupe
- Document de référence pour les managers en matière d'alerte professionnelle
- Politique du groupe sur le contrôle du commerce extérieur (exportation et importation)
- Politique de lutte contre le blanchiment de capitaux
- Politique relative au droit de la concurrence
- Politique relative à la propriété intellectuelle
- Politique de traitement et de classification de l'information
- Politique de protection des données du groupe
- Politique concernant les réseaux sociaux
- Politique d'évolution des activités et des systèmes d'information

En tant qu'utilisateur ayant accès à l'intranet de Computacenter, veuillez consulter [One CC Compliance ici](#) lorsque vous recherchez les versions actuelles des politiques liées à la conformité. Sinon, demandez des copies actualisées à votre responsable ou à votre contact clé au sein de Computacenter.

Cette politique est sans préjudice des procédures qui peuvent être exigées par la législation locale. Si cette politique n'est pas conforme à la législation locale, la législation applicable prévaudra.

## Pourquoi avons-nous cette politique ?

Computacenter s'est engagé à observer des normes éthiques rigoureuses dans la conduite de ses activités professionnelles et à appliquer une gestion d'entreprise responsable et durable (voir Annexe 1 : « Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations unies »). Ces normes déontologiques signifient que nous respectons toutes les lois applicables aux activités professionnelles de Computacenter dans tous les pays d'Europe et du reste du monde.

La réputation d'une entreprise auprès de ses partenaires, de ses clients et des pouvoirs publics dépend de plus en plus de sa capacité à tenir ses engagements et à contribuer au développement durable, en assurant la conformité réglementaire et en agissant de manière responsable et éthique. Par conséquent,



la conformité et l'éthique professionnelle sont des facteurs clés qui nous permettent de développer nos activités dans les marchés que nous avons choisis, nous permettant de remporter des contrats et de maintenir notre activité.

Cette politique précise nos attentes à l'égard de nos collaborateurs et autres partenaires ainsi que la manière dont nous devons agir et nous comporter sur le plan professionnel et personnel. Elle explique également comment vous pouvez signaler tout problème éventuel afin qu'il puisse être résolu dans le droit fil des objectifs de notre politique.

## Que se passe-t-il si je ne respecte pas cette politique ?

La violation de cette politique pourrait conduire à l'adoption de mesures disciplinaires<sup>1</sup> (pouvant aller jusqu'au licenciement). Dans les cas graves, elle peut également entraîner des préjudices importants pour le Groupe Computacenter, à la fois sur le plan financier et en matière de réputation. Si, dans le pire des cas, la violation constitue un délit pénal, elle peut conduire à des poursuites pénales donnant lieu à une peine d'emprisonnement ou une amende.

## Ce que nous attendons de vous

<b>Comportement individuel :</b>	Nos valeurs Protection des informations et des données de l'entreprise Nos règles concernant les stupéfiants, l'alcool et les médicaments Nos règles concernant le tabac
<b>Alertes professionnelles :</b>	Intérêt public Signalement de problèmes
<b>Travailler avec autrui :</b>	Choisir les entreprises avec lesquelles nous travaillons Nos clients, fournisseurs, sous-traitants et tiers Travailler avec le gouvernement Notre communauté au sens large et l'environnement
<b>Protection de notre entreprise :</b>	Éviter les conflits d'intérêts Délit d'initié Propriété intellectuelle Biens de l'entreprise Gestion de crise Activités politiques Lutte contre le blanchiment de capitaux Prévention de l'évasion fiscale Lutte contre les pots-de-vin et la corruption Respect du droit de la concurrence Lois du commerce international et local
<b>Mise en application et respect de cette politique :</b>	Participation active

<sup>1</sup> Sanctions possibles telles qu'autorisées par le droit du travail en vigueur et les règlements du travail applicables.



# CE QUE NOUS ATTENDONS DE VOUS

## COMPORTEMENT ET CONDUITE INDIVIDUELS

### Nos valeurs

Le mode de gestion de notre société revêt une grande importance. En plus de nos valeurs en matière de performance et de collaboration, nous devons aussi nous assurer que :

- vous traitez tout le monde avec respect et dignité ;
- vous recrutez des collaborateurs et sélectionnez des fournisseurs et partenaires uniquement sur leurs mérites ;
- vous vous comportez de manière honnête et ouverte dans toutes vos relations professionnelles ;
- vous agissez avec intégrité et professionnalisme ;
- vous respectez les obligations légales de Computacenter ;
- vous travaillez au mieux des intérêts de Computacenter ;
- vous agissez de manière responsable vis-à-vis de l'environnement.

Par conséquent, nous ne tolérerons pas :

- les brimades, le harcèlement ou la discrimination ;
- tout risque d'atteinte à notre réputation (veuillez également lire notre Politique concernant les réseaux sociaux) ;
- les comportements illicites ;
- la malhonnêteté ;
- la collaboration avec des personnes (fournisseur, sous-traitant, tiers) utilisant des pratiques contraires à l'éthique.

Avec cette politique, Computacenter a établi ses propres règles concernant le comportement éthique ; tous ses collaborateurs, agents, sous-traitants et intérimaires sont tenus de les appliquer dans le cadre des tâches et des activités qu'ils réalisent. Tous nos efforts sont basés sur les principes suivants :

- Nous sommes honnêtes, francs, justes et dignes de confiance dans toutes nos activités et avec tous nos contacts ;
- Nous évitons les conflits entre intérêts personnels et intérêts professionnels ;
- Nous maintenons une ambiance de travail positive, au sein de laquelle tous les collaborateurs traitent les autres avec respect et dignité ;
- Les rôles exemplaires exigés de la direction de Computacenter sont définis dans la « Charte de la direction du groupe » (voir Annexe 2) ;
- Nous respectons les normes de notre industrie et les normes de santé, de sécurité et d'environnement conformément aux lois et réglementations applicables à notre entreprise ;
- Nous cherchons à nous assurer, à tous les niveaux, que tous nos collaborateurs favorisent, reconnaissent, apprécient et appliquent des standards d'excellence ;
- En tant qu'employeur inclusif, nous faisons preuve du même respect envers l'ensemble de nos collaborateurs, de nos clients et de nos partenaires commerciaux, indépendamment de leur race ou origine ethnique, de leur sexe, de leur réassignation sexuelle, de leur religion ou croyance, de leur handicap, de leur âge, de leur orientation sexuelle, de leur situation matrimoniale ou de leur caste.



## Protection des informations et des données de l'entreprise

Computacenter s'engage à protéger les données personnelles ainsi que les autres données concernant l'entreprise. Il est important que vous vous assuriez que les informations dont vous avez connaissance dans votre travail sont sécurisées et restent confidentielles, et que vous sachiez comment les supprimer correctement. Cet engagement s'étend aussi à la protection des secrets de fabrication et commerciaux.

Tous les collaborateurs ont l'obligation de garantir la confidentialité des données au niveau approprié. Ils doivent faire en sorte que les informations de l'entreprise et les données personnelles soient traités ou utilisés conformément aux politiques applicables de protection et de confidentialité des données, notamment notre Politique de traitement et de classification de l'information, qui définit la manière dont certaines catégories de données doivent être utilisées et protégées.

Les collaborateurs doivent tout particulièrement veiller à protéger les informations permettant d'identifier une personne physique ainsi que toutes les autres données sensibles contre une divulgation inappropriée ou un accès non autorisé par des tiers. En cas de doute, vous pouvez contacter votre Délégué à la protection des données ou le Data Champion affecté à votre service. Si aucun Délégué à la protection des données n'est disponible, vous pouvez contacter le service RH ou le service juridique de votre pays.

Si vous êtes responsable d'applications, de systèmes ou d'autres activités qui impliquent le traitement de données personnelles, vous devez réaliser un tel traitement conformément à la Politique de protection des données du Groupe Computacenter. Lorsque vous êtes appelé(e) à effectuer un nouveau traitement, vous devez obtenir l'accord préalable du Délégué à la protection des données de votre pays s'il s'agit d'un traitement dans le pays, ou celui du Délégué à la protection des données du Groupe s'il s'agit d'un traitement à l'échelle du groupe. En cas de doute, veuillez contacter le Délégué à la protection des données du pays concerné.

## Nos règles concernant les stupéfiants, l'alcool et les médicaments

Il appartient à Computacenter de fournir des conditions de travail sûres à tous ses collaborateurs et de prendre toutes les mesures nécessaires pour que leurs activités ne soient aucunement affectées par l'influence de l'alcool, de stupéfiants ou de médicaments.

Tout responsable qui a des raisons de croire qu'un collaborateur a un problème de dépendance à l'alcool, aux stupéfiants ou aux médicaments se doit de prendre des mesures appropriées à cet égard. Chaque collaborateur doit veiller à ce que sa propre performance ne soit pas compromise par la consommation d'alcool, de stupéfiants ou de médicaments.

La consommation modérée d'alcool dans les locaux de Computacenter ou dans ceux d'un client ou d'un partenaire n'est autorisée que dans des circonstances exceptionnelles, par exemple à l'occasion d'une fête d'équipe, de la fin d'un projet, d'un événement organisé pour le personnel de Computacenter ou lorsqu'un client ou un partenaire commercial vous invite ou vous autorise à consommer de l'alcool avec modération à une occasion spéciale. En cas de doute concernant les occasions acceptables, veuillez demander des précisions à votre responsable. N'oubliez pas que vous restez responsable de vos actes après avoir consommé de l'alcool.

La consommation ou la possession de drogues illégales dans les locaux de Computacenter ou de ceux d'un client ou d'un partenaire est strictement interdite. Computacenter encourage toute personne s'inquiétant de sa dépendance aux stupéfiants, à l'alcool ou aux médicaments à consulter un professionnel de santé.



## Nos règles concernant le tabac

Tous les bureaux et salles/salons sont, sans exception, des zones non-fumeurs où les cigarettes électroniques/ vapoteuses sont elles aussi interdites. Des zones fumeurs indépendantes signalisées sont mises à la disposition des collaborateurs, des visiteurs, des partenaires et des clients.

## ALERTES PROFESSIONNELLES (EXPRIMER DES PREOCCUPATIONS )

Nous vous demandons de nous signaler toute activité réalisée par Computacenter, ses collaborateurs ou ses représentants si vous soupçonnez qu'elle viole la présente politique ou qu'elle constitue un acte répréhensible de la part de Computacenter ou de ses collaborateurs, en particulier :

- les infractions pénales ;
- les pots-de-vin et la corruption ;
- les actes répréhensibles qui enfreignent la législation ou bien le non-respect d'obligations légales ;
- les erreurs judiciaires ;
- les dangers liés à la santé et à la sécurité ;
- les dommages environnementaux ;
- la dissimulation délibérée d'informations concernant l'un des points précédents.

### Signaler des inquiétudes

Plus vous signalez un problème rapidement, plus il nous sera facile d'agir. Il n'est pas nécessaire d'avoir des preuves solides avant de nous contacter, mais vous devrez expliquer les raisons pour lesquelles la situation en question vous préoccupe et nous faire part des idées que vous pourriez avoir pour résoudre le problème.

Les collaborateurs sont vivement encouragés à signaler toute violation de la présente politique ou de toute autre politique de Computacenter à notre assistance téléphonique indépendante et confidentielle, fournie par Safecall. Vous pouvez utiliser ce dispositif de manière entièrement ou partiellement anonyme, ou bien choisir de fournir vos coordonnées. Un signalement partiellement anonyme permet à Safecall de conserver vos données pour effectuer un suivi du cas, mais celles-ci ne sont pas transmises à Computacenter. Vous trouverez, à l'Annexe 3, la liste complète des numéros de téléphone de Safecall disponibles pour signaler un problème.

Vous pouvez également signaler toute violation de la présente politique à un responsable, au Group Legal and Compliance Director (Directeur Juridique et de Conformité du Groupe), au Group Chief People Officer (Directeur des Ressources Humaines du Groupe) ou au Group Compliance Manager (Responsable de la conformité du groupe). Après le signalement d'un problème, la personne contactée sera dans l'obligation de traiter de manière confidentielle toute information reçue ainsi que l'identité du lanceur d'alerte.

La personne recevant l'alerte veillera alors à ce que le problème soit examiné de manière indépendante et impartiale dans les plus brefs délais, et prendra toutes les mesures nécessaires pour le résoudre ou y remédier, sans jamais manquer de le prendre au sérieux. Par conséquent, le rapport d'alerte doit être aussi détaillé que possible, indiquant le nom des personnes et institutions impliquées ainsi qu'une description des faits aussi précise que possible.



En tant que responsable, il vous incombe de lancer une alerte conformément à la Politique d'alerte professionnelle du Groupe. Veuillez consulter le document de référence pour les managers en matière d'alerte professionnelle, qui est publiée sur le site Compliance.

Toute violation réelle ou soupçonnée de la présente politique peut faire l'objet d'un rapport anonyme écrit, adressé à la personne compétente au sein du pays concerné (tel qu'expliqué ci-dessus).

Toute activité criminelle présumée doit être signalée par écrit à la personne compétente au sein du pays concerné (tel qu'expliqué ci-dessus) ou par toute autre voie de communication appropriée.

Si vous avez des inquiétudes concernant votre poste chez Computacenter, vous pouvez en parler soit à un responsable de votre choix soit à un membre de l'équipe RH de votre pays, qui saura vous expliquer comment signaler ce problème. Si vous travaillez pour une organisation tierce, c'est elle que vous devrez contacter.

Vous trouverez des informations détaillées à ce sujet dans la Politique d'alerte professionnelle du groupe.

## **TRAVAILLER AVEC AUTRUI**

Nous devons toujours entretenir des relations de travail professionnelles, ouvertes et honnêtes, notamment avec toutes les personnes avec lesquelles nous avons des relations d'affaires (p. ex. collègues, clients et fournisseurs).

De manière générale, chacun doit être traité avec respect et dignité. Les fournisseurs incluent les vendeurs, fabricants, partenaires de coopération, prestataire de services, consultants, partenaires de co-entreprise et toute autre entité fournissant des biens ou des services à Computacenter.

### **Choisir les entreprises avec lesquelles nous travaillons**

Les entreprises avec lesquelles nous travaillons sont sélectionnées sur la base de la libre concurrence. Notre Politique de lutte contre la corruption du groupe comporte des règles importantes qui constituent des conditions préalables à l'attribution de contrats à des tiers.

### **Nos clients, fournisseurs, sous-traitants et tiers (toute personne représentant Computacenter)**

En outre, la sélection de nos partenaires commerciaux est soumise aux critères spécifiques ci-dessous. Vous devrez donc vérifier si l'un d'entre eux s'appliquent :

- Le partenaire commercial doit démontrer des capacités de performance de haut niveau qui permettent à Computacenter de satisfaire, voire dépasser, les attentes des clients en matière de qualité, de service, de coût et de livraison ;
- Le partenaire commercial doit respecter ses propres obligations légales et réglementaires et ne doit pas mettre Computacenter en situation de violation de ses obligations légales ou réglementaires ;
- Le partenaire commercial doit accepter de toujours respecter les principes établis dans la présente Politique Ethique du Groupe ;
- Les accords de rémunération et de paiement sont conclus de façon à ne pas contribuer à la corruption, au blanchiment de capitaux ni à tout autre comportement illicite ;



- Afin de minimiser les risques associés au recours à des partenaires commerciaux, il conviendra de vérifier les points suivants :
  - Le partenaire commercial doit s'engager par écrit à observer les 10 principes du Pacte mondial des Nations unies (voir Annexe 2) et à prendre les mesures appropriées pour soutenir ces principes ;
  - Pour travailler avec Computacenter, un partenaire commercial doit justifier d'antécédents, d'une expérience et d'une réputation irréprochables qui soient conformes aux principes de la présente politique (expertise, compétences, aucune violation connue de la protection de la vie privée, aucun scandale de corruption ou autre comportement qui violerait la présente politique) ;
  - Les mesures appropriées ont été prises pour surveiller les activités du partenaire commercial. Tous les collaborateurs chargés de sélectionner ou de nommer un partenaire commercial doivent respecter ces réglementations dans toutes les divisions ;
- Si vous travaillez avec des entreprises ou des tiers représentant Computacenter (p. ex. consultants, agents, délégués commerciaux ou prestataires), il est de votre responsabilité de veiller à ce qu'ils respectent toute politique pertinente de Computacenter. Si nous découvrons que l'un d'entre eux a violé l'une quelconque de nos politiques, nous nous réservons le droit de mettre fin à son contrat.

## Travailler avec le gouvernement

Vous devez vérifier s'il existe des règles spécifiques à suivre lorsque vous travaillez avec des organismes gouvernementaux, car certaines lois sont applicables uniquement dans cette situation (par exemple, les organismes gouvernementaux appliquent souvent des règles plus strictes concernant les invitations). Si vous avez des doutes ou des questions concernant la conformité avec la présente politique dans le cadre d'un projet avec un gouvernement ou des représentants d'un gouvernement, veuillez contacter le Compliance Manager du Groupe ou le directeur du service juridique de votre pays.

## Notre communauté au sens large et l'environnement

Nous demandons aux personnes qui travaillent avec nous de bien vouloir respecter l'environnement.

Il peut notamment s'agir d'utiliser nos installations de recyclage ou d'éteindre les ordinateurs pendant la nuit. Nous devons également faire en sorte de respecter l'ensemble des législations, réglementations et exigences environnementales applicables.

Computacenter s'engage à respecter l'ensemble des lois, règlements et autres dispositions relatives à la protection de l'industrie, de la santé, de la sécurité et de l'environnement.

Les collaborateurs doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir le respect de ces dispositions et doivent signaler tout incident qui pourrait conduire à une violation des lois, réglementations et autres dispositions sur la sécurité au travail ou la protection de l'environnement au responsable de la sécurité industrielle et/ou au référent protection ou au responsable de la santé, la sécurité et l'environnement. Ces personnes sont également à votre disposition pour vous fournir des éclaircissements ou répondre à vos questions.





# PROTECTION DE NOTRE ENTREPRISE

## Éviter les conflits d'intérêts

### Qu'appelle-t-on un conflit d'intérêts ?

Nous parlons de conflit d'intérêts lorsqu'il est possible que vos intérêts professionnels soient en concurrence avec vos intérêts personnels.

Vous ne devez jamais oublier que tout ce que vous faites au travail (et à l'extérieur) peut être source de mauvaise publicité pour Computacenter (et donc ternir notre réputation).

### Que se passe-t-il si j'entretiens une relation intime (ou que j'ai un lien de parenté) avec quelqu'un avec qui ou pour qui je travaille ?

Si un collaborateur entretient une relation intime ou a un lien de parenté avec son supérieur hiérarchique direct, ce dernier doit veiller à ce qu'un responsable indépendant prenne toutes les décisions ayant trait aux promotions, privilèges, avantages, rémunérations, questions de discipline ou plaintes concernant ledit collaborateur. Cette mesure permet d'éviter un éventuel traitement préférentiel ou préjudiciable, qu'il soit réel ou perçu.

Si un collaborateur entretient une relation intime ou a un lien de parenté avec un autre collaborateur de l'entreprise (que ce soit à un rang immédiatement inférieur, identique ou en tant que supérieur immédiat) ou encore avec un fournisseur ou un client, ledit collaborateur doit prendre les mesures nécessaires pour éviter ou mettre un terme à tout conflit d'intérêts et pour protéger les intérêts de la société.

### Ai-je le droit d'occuper un second emploi ?

Si vous avez un second emploi ou que vous souhaitez en avoir un, vous devez d'abord en convenir avec votre responsable. Vous devrez également vous engager à ce que cet emploi ou activité ne puisse pas concurrencer, en tout ou partie, les activités de Computacenter. Par exemple, si vous travaillez pour un concurrent ou pour un de ses fournisseurs, car cela pourrait nuire à l'intérêt de la société ou à votre emploi chez Computacenter.

### Dois-je faire autre chose ?

Vous devrez nous informer de toute modification relative à votre second emploi. D'autre part, il vous appartient de régler les impôts éventuels que vous devrez en raison de votre second emploi.

Si vous vous préparez à exercer un mandat d'administrateur non exécutif dans une autre société, vous devrez être en mesure non seulement d'assumer toutes les responsabilités vous incombant, mais aussi de veiller à ce qu'il n'existe aucun conflit avec vos fonctions chez Computacenter.

Veillez consulter les règles spécifiques dans votre contrat ou les réglementations locales s'appliquant à ce sujet (par exemple, les règles relatives au temps de travail maximum autorisé). Si vous avez des doutes concernant vos obligations, veuillez en faire part à votre supérieur hiérarchique ou à un représentant des RH.





## Dois-je vous donner d'autres informations ?

Si vous conduisez une voiture de fonction et que vous êtes reconnu(e) coupable d'une infraction qui entraîne le retrait du permis de conduire, vous êtes dans l'obligation de nous en informer.

## Délit d'initié

Le délit d'initié consiste à utiliser des informations confidentielles qui sont en votre possession uniquement en raison de l'emploi que vous occupez, pour en retirer un avantage personnel en achetant ou en vendant des actions (comme l'octroi ou la perte de contrats, la publication imminente d'avertissements sur résultats, etc.).

Il vous appartient de bien comprendre ce que cela signifie dans le contexte de votre travail et en rapport avec les informations auxquelles vous avez accès. Non seulement les sociétés cotées en bourse sont soumises aux règlements boursiers, mais elles se doivent également de respecter les dispositions légales s'appliquant aux délits d'initiés qui font intervenir des actions cotées. Le délit d'initié est strictement interdit et est illégal.

Les collaborateurs ont le droit de négocier des actions de Computacenter uniquement à des fins d'investissement personnel. Les restrictions particulières applicables dans un tel cas de figure doivent être respectées (elles sont disponibles auprès du Secrétariat de la société en cas de besoin).

## Propriété intellectuelle

Par droits de propriété industrielle et intellectuelle, nous entendons notamment les droits d'auteur, les marques commerciales, les marques de service, les droits de brevet, les certificats d'utilité et les droits attachés aux dessins et modèles.

Computacenter justifie, protège, respecte et défend le droit de faire valoir tous ses droits de propriété intellectuelle significatifs sur le plan commercial. Les collaborateurs doivent donc informer le service juridique du Groupe s'ils découvrent ou soupçonnent qu'une tierce partie porte atteinte aux droits détenus par Computacenter. Les collaborateurs et les sous-traitants doivent également contacter le service juridique du Groupe s'ils pensent avoir créé des droits de propriété intellectuelle dans le cadre de leurs activités pour Computacenter afin que Computacenter puisse envisager de les enregistrer.

Computacenter respecte la propriété intellectuelle et les droits de propriété intellectuelle d'autrui. Toute utilisation non autorisée des droits de propriété intellectuelle et industrielle de tiers constitue une violation de la présente politique. Il conviendra de s'adresser au Service Juridique du Groupe en cas de doute ou de questions.

## Biens de l'entreprise

Computacenter fournit à ses collaborateurs le matériel et les installations nécessaires à la réalisation de leurs activités officielles. Les collaborateurs doivent assurer le bon usage et l'entretien, ainsi que la sécurité, de tous les biens de l'entreprise ainsi que de ceux de ses partenaires et clients. Par conséquent, les collaborateurs doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter de causer des dommages, la mauvaise utilisation, la perte ou le vol des biens de l'entreprise.



## Gestion de crise

### Que se passe-t-il si un incident majeur survient au travail ?

En cas d'incident majeur, comme un attentat terroriste ou un incendie, il est possible que nous vous demandions de travailler à un autre lieu que votre lieu de travail habituel et en dehors de vos heures de travail normales. Toute charge de travail additionnelle imputable à l'incident devra être partagée de manière aussi équitable que possible entre tous les membres de l'équipe et sera dûment enregistrée et rémunérée en conformité avec votre contrat de travail. Pour de plus amples informations, veuillez-vous référer à notre Plan de continuité des activités.

### Activités politiques et dons

Il vous est interdit de faire ou d'accepter une quelconque contribution politique au nom de Computacenter. Cette interdiction s'applique à tous les partis et comités politiques ainsi qu'aux titulaires et candidats à un mandat public quelconque.

### Lutte contre le blanchiment de capitaux et la fraude

Dans la conduite des activités de l'entreprise, Computacenter ne tolère aucune forme d'activité criminelle (corruption, pots-de-vin, blanchiment de capitaux, etc.).

Tous les collaborateurs dont les responsabilités comprennent des activités de paiement doivent veiller à ce que Computacenter ne prenne part à aucune activité de blanchiment de capitaux ni à aucune activité frauduleuse. À cette fin, ils doivent prêter attention aux « signaux d'alerte » suivants :

- Règlements effectués en liquide ;
- Paiements réalisés par l'entremise d'un tiers (à l'exception des chambres de compensation) ;
- Paiements émanant de pays connus pour procéder à des transactions à risque élevé ;
- Transactions qui ne cadrent pas avec les activités ou l'entreprise d'un client ;
- Clients ou partenaires qui ne font pas connaître leur identité de façon adéquate et/ou ne nous fournissent pas d'adresse.

Dans tous les cas, un collaborateur ayant des raisons de croire qu'un délit a été commis dans le cadre d'une transaction doit impérativement en informer le Service Juridique et de la conformité du Groupe ou le signaler à l'assistance téléphonique confidentielle et indépendante, fournie pour nous par Safecall.

### Prévention de l'évasion fiscale

Computacenter applique une approche de tolérance zéro à toutes les formes d'évasion fiscale, que ce soit en vertu du droit britannique ou du droit de tout pays étranger. Les employés ou les sous-traitants de Computacenter ne doivent pas effectuer de transactions qui :

- (a) font commettre à la société un délit d'évasion fiscale ; ou
- (b) faciliter une infraction de fraude fiscale commise par un tiers.

Nous appliquons nos valeurs dans toutes nos relations avec les tiers et ne nous engageons pas dans des activités d'évasion fiscale. Personne ne doit amener l'entreprise à commettre un délit d'évasion fiscale ou à faciliter ou à s'associer avec un tiers pour éviter de payer l'impôt qui est légalement dû. À tout



moment, les activités doivent être menées de manière à prévenir les possibilités et l'incidence de l'évasion fiscale.

## Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

Tous les collaborateurs de Computacenter doivent lire et respecter le Code de conduite (Annexe 4) ainsi que la Politique de lutte contre la corruption du groupe.

Les Règles d'or pour la lutte contre la corruption et la Politique de lutte contre la corruption du groupe expliquent la stratégie de Computacenter pour combattre la corruption. Ces documents régissent, entre autres, le comportement que doivent adopter Computacenter, ses collaborateurs et ses représentants pour prévenir la corruption, et abordent notamment les sujets suivants :

- les opérations interdites ;
- le don de cadeaux, d'invitations à des divertissements et à des repas ;
- la coopération avec les fonctionnaires et le personnel du secteur public ;
- les dons de bienfaisance ;
- le marketing et le parrainage ;
- le lobbying, les dons et les activités en faveur de partis politiques ;
- la défense de l'entreprise par l'utilisation de méthodes appropriées ;
- le recours à des tierces parties et la réalisation des vérifications préalables requises.

## Respect du droit de la concurrence

Computacenter s'engage à respecter les règles de la concurrence loyale. Les collaborateurs participant à des activités impliquant des concurrents doivent veiller à ce que toutes les lois applicables relatives à la concurrence soient respectées. Il est interdit aux collaborateurs d'autoriser des organisations tierces à influencer les prix que nous choisissons de facturer à nos clients, les marchés sur lesquels nous choisissons de nous positionner en tant que concurrent ou les clients dont nous souhaitons devenir le fournisseur. Il conviendra de consulter le Service Juridique et de la conformité du Groupe pour ce qui a trait aux accords commerciaux susceptibles d'aller à l'encontre des lois régissant la concurrence.

## Conformité commerciale internationale

En qualité d'organisation internationale qui importe et exporte des biens et des services, Computacenter est assujettie à un certain nombre de réglementations strictes concernant les types de biens et de services qui peuvent être importés et exportés. Cela comprend certains individus et pays sous embargo pour lesquels l'exportation est interdite et des restrictions sur certains types de biens.

Computacenter prend toutes les mesures organisationnelles et personnelles nécessaires dans ses transactions concernant certains pays, produits et personnes pouvant faire l'objet de restrictions en raison d'embargos, de « listes noires » ou de listes dites « terroristes », de marchandises à double usage, d'utilisation finale soumise à des restrictions d'homologation ou de revente à des tierces parties.

Il conviendra de demander au préalable conseil au service Trade Compliance ou au Service Juridique et de la conformité du Groupe du Groupe pour toute question relative à l'approvisionnement transfrontalier de biens et de services pouvant être soumis à des lois nationales, européennes ou supranationales relatives au commerce extérieur.



La Politique du contrôle de commerce extérieur (exportation et importation) du Groupe Computacenter doit obligatoirement être respectée en ce qui concerne toutes les transactions transfrontalières relevant de sa compétence.

## MISE EN ŒUVRE ET RESPECT DE CETTE POLITIQUE

Nous demandons à tous nos collaborateurs de respecter la présente politique, de participer activement à sa mise en œuvre et de signaler toute violation potentielle.

Par principe, toute personne qui signale une violation qu'elle estime raisonnablement réelle ne fera l'objet d'aucunes représailles, même si les faits signalés se révèlent sans fondement.

Tous les responsables ont l'obligation de veiller au maintien d'une culture de l'intégrité sur le lieu de travail :

- en informant les collaborateurs des politiques (ou directives) et procédures de Computacenter ;
- en montrant l'exemple et en adoptant un comportement qui serve de modèle pour les autres ;
- en encourageant les collaborateurs à signaler les problèmes de conformité ou d'intégrité ;
- en signalant eux-mêmes tout problème de conformité ou d'intégrité.

Il est important de vous familiariser avec les principales dispositions de toutes les politiques et directives de Computacenter.

Afin de ne pas risquer d'enfreindre les règles et politiques en vigueur, vous pouvez vous poser les questions suivantes pour déterminer si vous avez des faits à signaler.

1. Si ce que je fais (ou ce que je sais) venait à être publié dans un journal, la réputation de Computacenter en souffrirait-elle ?
2. Ce que je fais (ou sais) a-t-il un impact sur une personne avec laquelle je travaille ?
3. Est-ce que je pense que quelqu'un a fait quelque chose qui enfreint les lois nationales ou internationales ?
4. Est-ce que je pense qu'il vaudrait mieux que j'avertisse quelqu'un ?

Si vous répondez par l'affirmative à l'une de ces questions, vous devrez en informer un responsable, le Directeur du Service Juridique national, le Responsable de la Conformité ou l'un des membres de l'équipe RH de votre pays ; vous pouvez également utiliser le Processus d'alerte professionnelle du groupe indiqué plus haut et les numéros de téléphone répertoriés à l'Annexe 3.



# ANNEXE 1 : LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Les principes du Pacte mondial sont basés sur un consensus mondial dérivé de :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement ; et
- la convention des Nations unies contre la corruption.

Le Pacte mondial invite les sociétés à reconnaître, soutenir et mettre en œuvre un ensemble de valeurs fondamentales touchant les droits de l'homme, les normes du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption, dans leur zone d'influence :

## Droits de l'Homme

- Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
- Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

## Normes du travail

- Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.
- Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

## Protection de l'environnement

- Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer le principe de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.
- Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- Principe 9 : les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

## Lutte contre la corruption

- Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Les mesures et les étapes progressives en faveur de l'application de ces principes par Computacenter sont enregistrées et mises à jour dans notre Communication annuelle de progression, qui est publiée sur le site Internet UNGC.



## ANNEXE 2 : CHARTE DE GESTION DU GROUPE

Nous promovons une culture de hautes performances au sein de Computacenter :

- en prenant soin de nos collaborateurs et en reconnaissant ce qui est important pour eux ;
- en renforçant les capacités de nos collaborateurs et en leur donnant les moyens d'atteindre les objectifs qui ont été fixés ;
- en reconnaissant et en mettant systématiquement à profit les divers talents au sein de notre équipe ;
- en gérant la promotion professionnelle de nos collaborateurs conformément aux exigences de Computacenter ;
- en accompagnant chaque collaborateur dans son développement individuel, afin d'exploiter au mieux son potentiel ;
- en établissant au travail un climat de confiance propice à la créativité et à l'innovation ;
- en reconnaissant et en valorisant les bonnes performances ;
- en aidant chaque collaborateur individuel à mettre en œuvre ses propres plans de développement ;
- en impliquant nos équipes dans les prises de décision et en les encourageant à émettre des commentaires constructifs ;
- en agissant dans notre travail quotidien en fonction de la mission, de la vision, des valeurs et des objectifs primordiaux de Computacenter ;
- en identifiant les lacunes relatives à la performance et en les comblant rapidement et efficacement.

Nous exerçons notre leadership et servons de modèles :

- en agissant en tant qu'ambassadeurs de Computacenter et en encourageant nos collaborateurs à faire de même ;
- en agissant conformément aux intérêts de l'ensemble du groupe Computacenter et en encourageant nos collaborateurs à faire de même ;
- en définissant avec clarté nos attentes envers les autres et en formulant des objectifs compréhensibles ;
- en fournissant des retours d'informations clairs et objectifs à intervalles réguliers, et en encourageant les autres à faire de même ;
- en ayant conscience de notre rôle de modèle et en donnant toujours l'exemple ;
- en gagnant le respect des autres par le biais de notre travail, sans le considérer comme un acquis allant de pair avec notre poste hiérarchique ;
- en créant un environnement de confiance et d'estime réciproque, en étant ouverts et sincères dans nos communications ;
- en assumant la responsabilité de nos actions et en demandant à nos collaborateurs d'agir de manière responsable ;
- en faisant connaître notre stratégie d'entreprise et en démontrant comment, en travaillant avec nos équipes, nous contribuons à la réalisation des objectifs de la société.

Nous contribuons à la consolidation des meilleures pratiques :

- en employant des outils standard utiles à la gestion de nos collaborateurs ;
- en évaluant les performances de nos employés lors de réunions annuelles ;
- en examinant en permanence les processus de travail et en nous engageant envers une amélioration continue ;
- en adhérant aux directives, procédures et pratiques existantes et en adaptant nos actions aux changements ;
- en organisant régulièrement des réunions d'équipe ou individuelles ;
- en reconnaissant et en respectant l'individualité de chaque collaborateur ;
- en demandant des retours d'informations à nos collègues afin de pouvoir améliorer constamment la qualité de notre leadership.



## ANNEXE 3 : NUMÉROS DE TÉLÉPHONE DE CONTACT DU DISPOSITIF INDÉPENDANTE ET EXTERNE D'ALERTE PROFESSIONNELLE « SAFECALL »

Pays	Numéro de téléphone (tous gratuits)
Afrique du Sud	0800 990243
Allemagne	00 800 72332255
Belgique	00 800 72332255
Canada	1877 599 8073
Chine	China Unicom / Netcom 10 800 7440605
Chine	China Telecom 10 800 4400682
Espagne	00 800 72332255
États-Unis	1866 901 3295
France	00 800 72332255
Hongrie	00 800 72332255
Inde	000 800 4401256
Irlande	1800 812 740
Malaisie	1800 220 054
Mexique	800 1231758
Pays-Bas	00 800 72332255
Pologne	00 800 72332255
Roumanie	0372 741 942
Royaume-Uni	0800 9151571
Suisse	00 800 72332255





## ANNEXE 4 : CODE DE CONDUITE DE COMPUTACENTER EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES POTS-DE-VIN ET LA CORRUPTION

Computacenter s'engage à respecter l'ensemble des lois et réglementations relatifs à la lutte contre les pots-de-vin et la corruption, y compris la *UK Bribery Act* (loi anticorruption du Royaume-Uni), adoptée en avril 2010, et toute autre législation similaire applicable sur nos territoires géographiques. Afin d'éviter toute ambiguïté, il s'agit de toutes les législations applicables à notre activité, quel que soit l'endroit où nous opérons. En 2007, le Groupe s'est engagé, de manière visible, à adhérer aux 10 principes fondamentaux du Pacte mondial des Nations unies, dont le dixième nous engage spécifiquement à lutter contre toutes les formes de corruption, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. Computacenter a toujours eu pour politique de ne tolérer aucun comportement malhonnête. En effet, dans le cadre de sa culture, Computacenter veut exercer ses activités de façon équitable, honnête et transparente. C'est la raison principale de l'établissement de ce Code de conduite, au travers duquel nous nous engageons à :

- ne pas offrir de pots-de-vin ni tolérer l'offre de pots-de-vin en notre nom, dans l'espoir d'obtenir un avantage professionnel ou personnel ou d'inciter un tiers à agir de manière répréhensible ;
- ne pas accepter de pots-de-vin, directement ou indirectement par le biais de tiers ;
- éviter toute transaction commerciale avec des tiers, qui pourrait nuire à notre réputation en ne respectant pas nos valeurs ;
- instaurer des procédures visant à éviter toute corruption directe ou indirecte (voir notre Politique de lutte contre la corruption du groupe) ;
- reconnaître que l'offre ou la réception de certains dons, invitations, marques d'hospitalité ou cadeaux peut être considérée comme inappropriée dans certains cas, et faire tous les efforts possibles pour ne jamais dévier de notre volonté de poursuivre nos activités commerciales de façon équitable, honnête et transparente (voir notre Politique de lutte contre la corruption du groupe) ;
- veiller à ce que toutes les personnes impliquées dans nos activités professionnelles, y compris nos partenaires commerciaux et nos principaux fournisseurs, connaissent nos principes, et exiger que l'ensemble du personnel concerné s'engage lui aussi à respecter ce Code de conduite et les politiques connexes (voir notre Politique de lutte contre la corruption du groupe) ;
- réviser ce Code de conduite et les politiques connexes à intervalles réguliers et informer le personnel concerné ainsi que nos principaux fournisseurs et partenaires de toute révision ;
- veiller à ce que tous les collaborateurs, sous-traitants, partenaires et principaux fournisseurs aient à leur disposition des voies de communication leur permettant de signaler les cas de comportement malhonnête soupçonné ; (voir notre Politique de lutte contre la corruption du groupe et la Politique d'alerte professionnelle du groupe) ;
- tenir des registres clairs et précis sur toutes les alertes et enquêtes effectuées au sujet d'un comportement malhonnête soupçonné ; et
- traiter de manière appropriée les conflits d'intérêts potentiels et réels qui pourraient survenir (voir notre Politique éthique du groupe).

Mike Norris

PDG du groupe – juillet 2021