



MITTEILUNG DES CEO

Insight ist stolz auf seine Position als einer der weltweit führenden Anbieter von Unternehmenstechnologie-Dienstleistungen und -Lösungen. Es ist eine Auszeichnung für uns, sowohl den vielen Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, zukunftsweisende Intelligent Technology™-Lösungen zu liefern als auch vom Business Journal in unserem Herkunftsstaat Arizona zu einem der „Besten Arbeitgeber“ gekürt zu werden.

Wir sind uns darüber im Klaren, dass uns der Status als führender Lösungsanbieter und attraktiver Arbeitgeber nicht einfach in den Schoß fällt, sondern durch den hochwertigen Service und den Mehrwert für unsere Kunden und Partner verdient wurde. Und weil das so ist, legen wir für uns höhere Maßstäbe an. Wir wissen um die Verantwortung, die wir in unserer Position zu tragen haben – gegenüber uns selbst, unseren Kunden und Partnern, unserer Branche und der Gesellschaft.

Im Mittelpunkt stehen bei Insight unsere Mitarbeiter, die Mitarbeiter, die jeden Tag hart daran arbeiten, den Unternehmenszweck zu erfüllen – nämlich bedeutungsvolle Beziehungen aufzubauen, damit Unternehmen besser funktionieren – und unsere zentralen Werte Hunger, Herz und Harmonie zu repräsentieren. Wir sind davon überzeugt, dass unsere Mitarbeiter bei ihrer Arbeit die höchsten Standards ethischer Verhaltensweisen und Geschäftspraktiken zugrunde legen. Diese Standards sind bei allen Handlungen erkennbar und bilden das Fundament unserer Ziele und Werte.

Der vor Ihnen liegende Kodex der Insight-Unternehmensethik dient uns als Orientierung und umreißt die Ethik unserer Unternehmenskultur, der gemäß Mitarbeiter integer handeln, positiv auf die Kommunen einwirken, denen wir angehören, und generell auf die Verbesserung der Gesellschaft als Ganzes hinwirken.

Wir möchten Sie einladen, unseren Kodex der Unternehmensethik zu lesen und mehr über die Richtlinien zu erfahren, die der Arbeit bei Insight – sowohl dem Unternehmen als auch einzelnen Mitarbeitern – zugrunde liegen, damit wir jeden Tag die höchsten Standards ethischen Verhaltens in unserem Unternehmen erfüllen.

Herzliche Grüße



Ken Lamneck
Präsident und CEO, Insight Enterprises, Inc.

Die Insight-Werte und ethische Entscheidungsfindung

Dieser Kodex gilt für alle Insight-Mitarbeiter weltweit sowie für alle Personen, die in unserem Auftrag handeln. Dieser Kodex ist tief in unseren zentralen Werten verwurzelt:



Alle Mitarbeiter weltweit sind angehalten, sich mit diesem Kodex vertraut zu machen und ihn bei Ihrer Arbeitstätigkeit anzuwenden. Dieser Kodex legt fundamentale Rechts- und Ethikgrundsätze dar, die die Geschäftsführung und die ethische Verpflichtung von Insight festlegen und regeln, dass das Unternehmen ordnungsgemäß geführt wird. Die Grundsätze des Kodex gelten für Mitarbeiter, Direktoren, Partner, Lieferanten und Verkäufer. Letztlich hängen die Reputation und der Erfolg von Insight von der individuellen und kollektiven Integrität seiner Mitarbeiter und aller anderen Parteien ab, die Insight repräsentieren.

Dieser Kodex löst nicht jedes Problem und beantwortet nicht jede Frage, die sich Ihnen im Rahmen Ihrer Beschäftigung stellen können. Er soll Ihnen als Orientierungshilfe dienen und helfen, ethische Fragestellungen zu lösen. Manchmal legt ein Gesetz oder eine Richtlinie das Ergebnis eindeutig fest. In der Mehrzahl der Fälle sind Ethik- und Wertefragen komplex und erfordern tiefere Erwägungen, um die angemessene Handlungsweise zu ermitteln. Sehen Sie sich einer ethischen Frage gegenüber, stellen Sie sich folgende grundlegenden Fragen:

- Haben Sie in einer Situation oder bei einer Handlung ein gutes oder ein schlechtes Gefühl?
- Verlangt man von Ihnen etwas, das Ihrer Meinung nach nicht erlaubt sein könnte?
- Ist die Handlung legal?
- Entspricht die Handlung den Werten von Insight und diesem Kodex?
- Welchen Eindruck könnte Ihre Entscheidung oder Handlungsweise bei anderen Personen hinterlassen? Selbst eine arglos vorgenommene Handlung kann gelegentlich den Anschein eines Fehlverhaltens hinterlassen.
- Würden Sie eine Handlung Ihren Kollegen, Ihrer Familie und Ihren Freunden ganz ohne Schamgefühl oder Verlegenheit erklären können?
- Ist es „richtig“, dies zu tun? Stellen Sie sich als Mitarbeiter in einem internationalen Unternehmen die Frage, wie dies in einem globalen Kontext gesehen werden würde.

Haben Sie die Konsequenzen Ihrer Entscheidung vollständig durchdacht und dennoch keine Antwort gefunden, lassen Sie sich von Ihrem Vorgesetzten, der Personal- oder der Rechtsabteilung oder dem Compliance Office von Insight beraten. Mit allen Fragen, Beschwerden oder sonstigen Sachverhalten können Sie sich unter compliance@insight.com direkt an das Insight Compliance Office wenden.

Lianne Steinheiser
Global Compliance Officer

Frage an den Compliance Officer:

Können wir es uns angesichts dieser schwierigen Wirtschaftslage leisten, uns in dieser Weise an ethische Grundsätze zu binden? Es scheint, als ob sich jeder damit beschäftigt, obwohl man in dieser Zeit auch wichtigere Dinge erledigen könnte. Ist das Ethikprogramm nur eine weitere Initiative, die unseren ohnehin vollen Terminkalender noch weiter belastet

Antwort:

Ethik ist ein wichtiger Teil unseres Erfolgs. Bei Ethik geht es um Ehrlichkeit und Vertrauen. Ehrlichkeit ist gut für das Geschäft. Sie ist das Fundament erfolgreicher Beziehungen zu Kunden, Wettbewerbern und untereinander. Es ist wichtig, juristische und aufsichtsrechtliche Probleme zu vermeiden, aber langfristig ist es sogar noch wichtiger, dass wir unsere Reputation als integriertes Unternehmen aufrechterhalten.

Unterschiedliche Gesetze in verschiedenen Ländern beachten

Insight ist weltweit geschäftlich aktiv, was bedeutet, dass sich unsere Kollegen an die Gesetze und Bestimmungen vieler verschiedener Länder halten müssen, wie beispielsweise an den US-amerikanischen Anti-Bribery and Fair Competition Act oder auch an den britischen Bribery Act. Dieser Kodex legt die Grundsätze für ein Geschäftsverhalten dar, das unabhängig vom Standort für alle Mitarbeiter gilt. Soweit auf örtliche Gebräuche, Normen, Gesetze oder Bestimmungen beruhende Unterschiede bestehen, müssen Sie entweder diesen Kodex oder örtliche Anforderungen beachten – je nachdem, womit der höchste Verhaltensstandard gesetzt wird. Besteht ein Konflikt zwischen diesem Kodex und den örtlichen Gesetzen, muss das jeweils geltende Gesetz beachtet werden. Ist dieser Kodex restriktiver, muss auch er eingehalten werden. Beispielsweise kann die durch diesen Kodex untersagte Verteilung von Geschenken oder Gefälligkeiten in manchen Ländern erlaubt sein, aber wenn der Insight-Kodex es nicht erlaubt, können Sie das Geschenk oder die Gefälligkeit nicht verteilen. Wir alle sind verantwortlich dafür, dass wir die für unseren Standort geltenden Gesetze kennen und beachten. Haben Sie noch Fragen zu den jeweils geltenden Gesetzen oder Richtlinien, sollten Sie sich an das Insight-Compliance Office oder an die Rechtsabteilung wenden.

Der Kodex überlagert Insight-Richtlinien und Anleitungen und funktioniert in Verbindung mit diesen

Insight hat für viele in diesem Kodex angesprochenen Themen sowie auch für Themen, die nicht explizit genannt werden, Richtlinien und Anleitungen auf globaler und regionaler Ebene erlassen. Dieser Kodex funktioniert in Verbindung mit diesen Richtlinien und Anleitungen. Verstöße gegen diesen Kodex oder gegen Richtlinien und Anleitungen können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen, soweit dies rechtlich zulässig ist.

Die Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, den Kodex und die verschiedenen Richtlinien und Anleitungen, die für ihre Position und ihre Tätigkeit bei Insight gelten, zu kennen. Die Richtlinien sind auf dem Insight-Intranet zu finden. Können Sie eine Richtlinie nicht lokalisieren, wenden Sie sich bitte an Ihre Vorgesetzten, an die Personalabteilung oder an das Compliance Office.

Neue Mitarbeiter und jährliche Zertifizierung

Der Kodex wird von der Insight-Compliance-Abteilung unter Leitung des Board of Directors überwacht. Alle neu eingestellten Mitarbeiter müssen den Kodex anerkennen und alle Mitarbeiter weltweit müssen sich jährlich zur Einhaltung des Kodex verpflichten.

Kodex-Freistellungen/Disziplinarische Maßnahmen

Falls ein Insight-Mitarbeiter oder Board-Mitglied eine Handlung vornehmen möchte, die einer Bestimmung des Kodex entgegen steht, muss er zuvor um eine Freistellung ersuchen. Verstößt ein Mitarbeiter durch sein Verhalten gegen den Kodex, ohne zuvor eine Freistellung erhalten zu haben, unterliegt er angemessenen disziplinarischen Maßnahmen, die bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses reichen können. Freistellungen von den Bestimmungen dieses Kodex können ausschließlich vom Board of Directors von Insight oder von einem dafür zuständigen Ausschuss unabhängiger Direktoren, dem ein Mitglied der Geschäftsführung, ein Finanzvorstand oder ein Mitglied des Board of Directors angehören muss, erteilt werden. Jede derartige, einem Mitglied der Geschäftsführung oder des Board of Directors gewährte Freistellung muss entsprechend den rechtlichen Bestimmungen zeitnah bekanntgegeben werden. Jeder andere Mitarbeiter kann eine Freistellung durch eine E-Mail-Nachricht an compliance@insight.com beim Compliance Office beantragen. Grundsätzlich wird davon abgeraten, Freistellungen zu erteilen.

Unethische Verhaltensweisen melden

Es ist entscheidend, dass wir alle durch verantwortungsvolles Handeln sicherstellen, dass sich die in diesem Kodex dargelegten Standards nicht nur in unseren Worten wiederfinden, sondern in Handlungen umgesetzt werden. Falls Ihnen demgemäß ein Verstoß auffällt, sind Sie verpflichtet, dagegen vorzugehen, denn ein Auge zuzudrücken oder die Situation zu ignorieren würde bedeuten, an der unethischen Situation mitzuwirken. Daher ist jeder Mitarbeiter dafür verantwortlich, unethisches Verhalten einer der oder allen folgenden Stellen zu melden:

- Dem Compliance Office
- Ihren Vorgesetzten
- Ihrem Vertreter der Personalabteilung
- Der Rechtsabteilung

Was geschieht, wenn ich eine Meldung abgebe?

Viele Mitarbeiter fragen sich, was geschieht, wenn sie über die Hotline, per E-Mail oder per Telefon eine Meldung an den Compliance Officer senden. Insight verfügt über ein bestimmtes Verfahren für die Untersuchung von Beschwerden oder Problemen. Je nach Art der Beschwerde oder des Problems wird die Untersuchung entweder vom Compliance Officer persönlich oder von einem der internen Geschäftspartner von Compliance durchgeführt. Diese internen Geschäftspartner sind in der Durchführung von Untersuchungen geschult, aber befinden sich in verschiedenen internen Geschäftseinheiten, die Fachwissen in Bereichen wie Rechnungswesen, Revision oder Personalwesen bereitstellen. Während der gesamten Untersuchung ist Vertraulichkeit zwingend vorgegeben. Sobald die Untersuchung abgeschlossen ist, prüft Compliance die Ergebnisse, spricht Empfehlungen aus und trifft Entscheidungen für das weitere Vorgehen. Soweit erforderlich, werden die entsprechenden Maßnahmen eingeleitet. Insight nimmt alle Berichte ernst und schließt jede Untersuchung ab. Die meldende Person wird benachrichtigt, sobald die Untersuchung abgeschlossen ist. Nach dem Abschluss hat der Compliance Officer alle notwendigen Maßnahmen beaufsichtigt und überprüft den eingereichten Fall, soweit nicht der Meldende durch eine aktualisierte oder neue Meldung den Fall nochmals eröffnet.

Die Insight-Alertline

Telefonnummern:

USA und Kanada: 1-877-800-2941

Australien: 1-800-07-1383

China: 400-883-3424

Hongkong: 800-966-302

Singapur: 800-110-1927

Internet:

USA, Kanada und Asien-Pazifik: insight.alertline.com

Keine Vergeltungsmaßnahmen/Schikanen

Jeder Mitarbeiter, der in gutem Glauben Rat einholt, Bedenken vorbringt oder einen Verstoß meldet, befolgt den Kodex und handelt angemessen. Insight duldet keine Vergeltungsmaßnahmen/Schikanen gegen diese Person. Insight nimmt Berichte über Vergeltungsmaßnahmen sehr ernst und wird alle derartigen Behauptungen eingehend untersuchen. Jede Person, die an einer anderen Person wegen der Meldung eines mutmaßlichen Fehlverhaltens oder anderer Sachverhalte, die von diesem Kodex abgedeckt werden, Vergeltung übt, unterliegt disziplinarischen Maßnahmen, die bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führen können, soweit dies gesetzlich zulässig ist. Sind Sie der Überzeugung, dass Sie oder eine andere Person wegen der Meldung eines Compliance- oder Ethik-Sachverhalts Opfer einer Vergeltungsmaßnahme wurden, sollten Sie sich umgehend an unseren Compliance Officer oder per E-Mail an compliance@insight.com wenden.

Vertragsrichtlinien

Bei der Abwicklung von Geschäften mit Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern müssen Sie die grundlegenden Geschäftsprinzipien verstehen und die Vertragsrichtlinien von Insight beachten. Sobald Insight Zusagen macht oder Zusagen anderer Parteien akzeptiert (beispielsweise den Kauf oder Verkauf von Produkten oder Dienstleistungen), erfordern die Vertragsrichtlinien von Insight einen schriftlichen Vertrag. Mitarbeiter dürfen keine Nebenabreden, unter der Hand getroffenen Vereinbarungen, Handschlagverträge, „Gentlemen’s Agreements“ oder sonstigen Arten von Vereinbarungen oder Übereinkommen eingehen, die nicht im Einklang mit dem Insight-Vergabeverfahren stehen. Wenden Sie sich an die Insight-Rechtsabteilung, bevor Sie Absichtserklärungen (Letters of Intent, „LOI“) oder Vorverträge (Memoranda of Understanding, „MOU“) einsetzen.

Werden Sie von einer Partei gebeten, einer Vereinbarung zuzustimmen, die rechtswidrige Erlöserfassungen, Spesenabrechnungen, Scheingeschäfte oder andere buchhalterische Tricks durch Insight oder die andere Partei enthält, müssen Sie Ihren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung oder den Compliance Officer benachrichtigen. Ist ein Vertrag unterschriftsreif, haben nur bestimmte Mitarbeiter die Befugnis zur Unterzeichnung von Verträgen im Namen von Insight. Sind Sie sich nicht sicher, wer befugt ist, Verträge zu unterzeichnen, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, sehen Sie die Zeichnungsbefugnismatrizen im Insight-Intranet ein oder wenden Sie sich an die Rechtsabteilung.

Geschäfte mit der öffentlichen Hand

Insight hat bestimmte Konzernunternehmen, die Produkte und Dienstleistungen an Behörden verkaufen. Beim Verkauf an solche Institutionen gelten spezielle Bestimmungen, die Sie kennen müssen. Da die diesbezüglichen Gesetze stark variieren und teilweise sehr komplex sind, müssen wir bei öffentlichen Auftraggebern äußerst vorsichtig sein, um diese Gesetze uneingeschränkt einzuhalten. Geschäfte mit der öffentlichen Hand sollten nur von Mitarbeitern bzw. von Insight-Konzernunternehmen abgeschlossen werden, die über Erfahrung mit öffentlichen Auftraggebern sowie mit Vertragsabschlüssen mit der öffentlichen Hand verfügen. Haben Sie spezifische Fragen über eine Beschaffungsmaßnahme eines öffentlichen Auftraggebers, ethische Regeln oder Richtlinien von Konzernunternehmen, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Compliance Officer oder die Insight-Rechtsabteilung.

Nachfolgend finden Sie grundlegende und allgemein anwendbare Ethik-Richtlinien als Unterstützung bei der Erkennung potenzieller Probleme mit öffentlichen Auftraggebern:

- Bei den meisten, wenn nicht sogar allen Regierungsbehörden sind Bestechungs- und Schmiergelder strikt verboten. (Dieses Thema wird an anderer Stelle des Kodex noch umfassender und genauer behandelt.) Grundsätzlich sollten Sie Vertretern von Regierungsbehörden keine werthaltigen Dinge oder Leistungen anbieten, wie zum Beispiel Geschenke, Einladungen, Darlehen, Nah- oder Fernreisen, Vergünstigungen, Bewirtung, Stundung, Unterkunft, Rabatte, Schulungen und Mahlzeiten. Obwohl geringwertige Zuwendungen annehmbar sein können, holen Sie das Einverständnis der Rechtsabteilung oder Ihres Vorgesetzten ein, bevor Sie einem Vertreter einer Regierungsbehörde oder einer Person, die im Auftrag einer Regierungsbehörde tätig ist, etwas anbieten. Insight hat spezifische Richtlinien in Bezug auf Geschenke und Einladungen für die öffentliche Hand, wobei diese je nach Region unterschiedlich sein können. Lesen Sie diese im Insight-Intranet nach oder wenden Sie sich an Compliance oder die Rechtsabteilung, um nähere Informationen zu erhalten.
- Eine weitere allgemein gültige Regel für Geschäfte mit der öffentlichen Hand besteht darin, gegenüber einer Regierungsbehörde keine wissentlich falschen Angaben oder falschen Behauptungen in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen von Insight zu machen. „Wissentlich“ eine falsche Angabe oder Behauptung aufzustellen wird im Allgemeinen als vorsätzliche oder fahrlässige Handlung bezeichnet. Klauseln mit dem Inhalt eines Verbots falscher Angaben und Behauptungen werden häufig eingesetzt, um Unternehmen und Einzelpersonen aufgrund falscher Angaben und Behauptungen gegenüber Regierungsbehörden zu belangen, wenn sie aus Wettbewerbs- oder Leistungserfüllungsgründen zur Erlangung eines öffentlichen Auftrags genutzt werden.
- Wenn Insight schließlich in ein Vergabeverfahren im Zusammenhang mit einem öffentlichen Auftrag involviert ist, sollten Sie grundsätzlich jede Kontaktaufnahme mit Behördenvertretern, die am Vergabeverfahren beteiligt sind, vermeiden, wenn es dabei um eingereichte Angebote oder das mögliche Ergebnis des Vergabeverfahrens geht. Dies betrifft aktuelle oder frühere Behördenvertreter sowie Personen, die bei öffentlichen Beschaffungen im Auftrag der Behörde handeln oder diese beraten und durch ihr Amt, ihre Tätigkeit oder ihre Verbindung zur jeweiligen Behörde Zugang zu Beschaffungsdaten haben. Nicht einem Wettbewerb unterliegende Beschaffungen, wie Käufe bei einer einzigen Quelle, sind im Allgemeinen von diesem Offenlegungsverbot ausgenommen.

Geschenke und Einladungen zu geschäftlichen Zwecken

Die Vergabe oder der Erhalt von Geschenken und Einladungen kann regelmäßige Geschäftskontakte vertiefen und festigen, aber auch Interessenkonflikte zwischen persönlichen Interessen und beruflicher Verantwortung auslösen. Folgende Richtlinien gelten für die Vergabe und den Erhalt von Geschenken und Einladungen:

- Geschenke dürfen nie in Form von Bargeld überreicht werden.
- Das Geschenk oder die Einladung darf den Rahmen der Verhältnismäßigkeit nicht überschreiten.
- Das Geschenk oder die Einladung darf die Geschäftsbeziehung von Insight mit dem Geber oder Empfänger des Geschenks nicht beeinflussen oder auch nur den Anschein einer Beeinflussung erwecken.
- Das Geschenk oder die Einladung darf nicht die Erwidierung einer geschäftlichen Verpflichtung darstellen.

Die Regierungen einiger Länder begrenzen die Vergabe von Geschenken und Einladungen an Behördenvertreter. Die meisten, wenn nicht alle Regierungsbehörden verbieten oder begrenzen die Vergabe von und Einladungen an ihre Mitarbeiter. Grundsätzlich sollten Sie Behördenvertretern keine geldwerten Geschenke machen. Obwohl geringwertige Zuwendungen annehmbar sein können, holen Sie den Rat von Compliance, der Rechtsabteilung oder Ihres Vorgesetzten ein, bevor Sie einem Vertreter einer Regierungsbehörde oder einer Person, die im Auftrag einer Regierungsbehörde tätig ist, etwas anbieten. Jede Insight-Region hat spezifische Anweisungen zu Schwellenwerten und Begrenzungen für die Vergabe und den Erhalt von Geschenken. Jeder Insight-Mitarbeiter sollte im Insight-Intranet nach Anweisungen zur Anwendung der Richtlinie suchen und bei seinen Vorgesetzten, Compliance oder der Personalabteilung nachfragen, wenn eine Situation im Zusammenhang mit der Vergabe oder dem Erhalt von Geschenken eintritt, um nicht gegen geltende Richtlinien oder Gesetze zu verstoßen.

Frage an den Compliance Officer:

Insight hat mir Eintrittskarten für eine Sportveranstaltung überlassen, aber ich habe gehört, dass wir keine Eintrittskarten annehmen sollen. Kann ich diese Veranstaltung besuchen?

Antwort:

Eintrittskarten und andere Anreize, die Insight Ihnen als Mitarbeiter und in Anerkennung Ihrer Arbeitsleistung überlässt, stellen keinen Verstoß gegen unsere Geschenkerichtlinien dar. Ein Problem kann dann auftreten, wenn die Eintrittskarten direkt von Lieferanten/Kunden kommen – insbesondere, wenn sie nicht unmittelbar einen geschäftlichen Bezug haben.

Bei Insight möchten wir einen sicheren und professionellen Arbeitsplatz vorfinden, der Teamwork und Vertrauen fördert. Wir verpflichten uns darüber hinaus, ein Arbeitsumfeld zu erzeugen, das Diversität und Inklusion aller Mitarbeiter würdigt und in dem alle Mitarbeiter mit Würde und Respekt behandelt werden.

Keine Diskriminierung und Belästigung

Insight strebt nach der Bereitstellung eines gesunden, sicheren und produktiven Arbeitsumfeldes, in dem keine Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, nationaler Herkunft, Alter, Geschlecht, geistiger oder körperlicher Behinderung oder einem sonstigen gesetzlich geschützten Merkmal vorkommt. Insight toleriert keine sexuellen Annäherungen, Handlungen oder Bemerkungen oder rassistisch oder religiös motivierte Verunglimpfungen, Witze oder sonstige Bemerkungen oder Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, die zur Entwicklung einer anstößigen, angstvollen oder unangemessenen Arbeitsatmosphäre führen bzw. diese fördern oder gestatten. Wir möchten ein hochleistungsfähiges Arbeitsumfeld aufbauen, in dem individuelle Unterschiede respektiert und geschätzt werden.

Sonstiges Fehlverhalten

Zusätzlich zur Insight-Richtlinie gegen Diskriminierung und Belästigung fordern wir alle Mitarbeiter auf, sich professionell zu verhalten. Es ist unmöglich, Regeln und Richtlinien zu entwerfen, die sämtliche möglichen Situationen abdecken, aber grundsätzlich erwartet Insight von allen Mitarbeitern, das positive Image von Insight wiederzugeben und stets im Einklang mit den zentralen Werten zu handeln. Diese Regeln gelten auch für von Insight geförderten oder mit Insight in Bezug stehenden Veranstaltungen.

Folgende zusätzlichen Leitlinien gelten für Veranstaltungen, die im Auftrag von Insight besucht werden oder die von Insight gefördert werden:

- Mitarbeiter müssen stets eine professionelle Verhaltensweise an den Tag legen.
- Minderjährige Personen dürfen auf von Insight geförderten Veranstaltungen keinen Alkohol konsumieren.
- Niemand darf zum Konsum von Alkohol animiert werden.

Beziehungen am Arbeitsplatz

Führungskräfte bei Insight müssen sich professionell verhalten und sich über die Konsequenzen im Klaren sein, die aus einer Beziehung mit einem Mitglied ihrer Abteilung oder ihres Teams erwachsen können. Insight erlaubt seinen Führungskräften nicht, ohne schriftliche Genehmigung der Personalabteilung eine nichteheliche, eheliche oder sonstige verwandtschaftliche Beziehung zu einem/einer Untergebenen zu unterhalten. Die Personalabteilung wird solche Fälle ohne Ausnahme im Einklang mit örtlichen Arbeits- und Datenschutzgesetzen handhaben. Sollte der Fall eintreten, dass ein Mitarbeiter eine Beziehung mit einem anderen Mitarbeiter aus der gleichen Abteilung eingeht oder ein verwandtschaftliches Verhältnis mit einer solchen Person begründet und ein Vorgesetzten-/Untergebenenverhältnis vorliegt, wird Insight sich bemühen, eine Versetzung einer der beiden Personen zu ermöglichen.

Frage an den Compliance Officer:

Ich wurde aufgrund meiner Funktion als Insight-Mitarbeiter gebeten, einen örtlichen Kandidaten für ein politisches Amt zu unterstützen. Was soll ich tun?

Antwort:

Obwohl Insight Mitarbeiter unterstützt, die sich gesellschaftlich engagieren möchten, müssen wir unsere persönliche politische Einstellung stets von unserer beruflichen Identität trennen. Insight lehnt die Unterstützung von Kandidaten für politische Ämter durch Mitarbeiter ab.

Aufrechterhaltung eines sicheren Arbeitsplatzes

Insight ist der Überzeugung, dass seine Mitarbeiter das Recht haben, in einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld zu arbeiten. Der Verkauf, Kauf, die Nutzung oder der Besitz von Waffen oder illegalen Rauschmitteln auf dem Gelände von Insight sind strikt untersagt. Sie müssen alle Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen in Bezug auf Ihre Tätigkeit einhalten. Haben Sie noch Fragen zu den jeweils geltenden Regelungen, sollten Sie sich an den Compliance Officer oder an die Rechtsabteilung wenden. Um die Einhaltung dieser Verpflichtungen zu unterstützen, müssen Sie jegliche unsicheren Bedingungen unverzüglich Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung melden. Darüber hinaus muss jede tätigkeitsbezogene Verletzung oder Krankheit Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung gemeldet werden, um die geltenden Gesetze einzuhalten.

Arbeitszeugnisse

Insight erkennt an, dass Sie anderen Insight-Mitarbeitern, die das Unternehmen verlassen haben, ein Arbeitszeugnis ausstellen möchten, um ihnen dabei zu helfen, eine neue Beschäftigung zu finden. Allerdings muss die Ausstellung aller Arbeitszeugnisse mit der Personalabteilung koordiniert werden. Grundsätzlich darf nur die Personalabteilung auf die Anforderung eines Arbeitszeugnisses reagieren. In manchen Ländern ist es üblich, dass Kollegen, die nicht der Personalabteilung angehören, ein Arbeitszeugnis ausstellen. Demgegenüber darf kein Mitarbeiter ein Arbeitszeugnis ausstellen, ohne zuvor die Genehmigung der Personalabteilung eingeholt zu haben.

Politische Betätigung und Lobbyarbeit

Insight ist stolz darauf, dass einige Mitarbeiter sich dafür entschieden haben, sich an politischen Prozessen zu beteiligen. Allerdings dürfen Mitarbeiter keine Parteispenden leisten oder sich öffentlich zu politischen Themen äußern, wenn Sie dabei als Repräsentant von Insight auftreten, ohne die Genehmigung eines Mitglieds der Insight-Geschäftsführung eingeholt zu haben. Auch dürfen unter solchen Umständen keine Briefköpfe von Insight sowie keine Werbeatikeln verwendet werden. Für von Ihnen geleistete persönliche Geldbeträge darf keine Wiedererstattung durch Insight beantragt werden und Insight wird keine Geldbeträge erstatten.

Insight erkennt auch das Recht seiner Mitarbeiter zur Kommunikation mit ihren Behördenvertretern an. Das Unternehmen ermutigt seine Mitarbeiter, dies in ihrer Eigenschaft als Staatsbürger zu tun und nicht als Repräsentanten des Unternehmens. Soll eine derartige Kontaktaufnahme im Namen von Insight erfolgen, müssen sich diese Personen der Gesetze zu Lobbyarbeit bewusst sein und die geltenden Leitlinien und Berichtsanforderungen strikt einhalten, gegebenenfalls auch einschließlich einer vorherigen Registrierung bei den jeweiligen Behörden, soweit dies erforderlich ist.

Insight führt seine Geschäfte fair, rechtmäßig und integer. Im Zuge Ihrer beständigen Arbeit im besten Interesse von Insight haben Sie die Pflicht, sich in der Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und weiteren Geschäftspartnern sowie mit Wettbewerbern ethisch einwandfrei und rechtmäßig zu verhalten.

Insiderhandel

Um unsere Investoren zu schützen und geltendes Recht einzuhalten, ist es Mitgliedern des Board of Directors von Insight, Mitarbeitern und Vertragsnehmern nicht gestattet, mit Insight-Aktien zu handeln, während sie wesentliche nichtöffentliche Informationen besitzen. Wesentliche nichtöffentliche Informationen sind alle Informationen, die ein ernsthafter Investor als wichtig für die Entscheidung betrachten würde, ob Insight-Aktien gekauft, verkauft oder gehalten werden sollen. Beispiele für wesentliche nichtöffentliche Informationen sind der Öffentlichkeit nicht bekannte Finanzdaten, Prognosen zu künftigen Gewinnen oder Verlusten, nicht angekündigte Geschäfte mit neuen Kunden oder neue Lieferantenbeziehungen, nicht offengelegte Fusionen oder Übernahmen und nicht offengelegte Informationen über negative Unternehmensleistungen. Dieses Verbot gegen den Insiderhandel beinhaltet die Kommunikation wesentlicher nichtöffentlicher Informationen an andere Personen, die auf der Grundlage solcher Informationen handeln (auch „Tipping“ genannt). Diese Gesetze gelten auch für außerhalb der USA lebende Personen, die in den USA mit Aktien handeln. Darüber hinaus existieren in anderen Ländern ähnliche Gesetze gegen Insiderhandel, die ebenfalls anwendbar sein könnten. Weitere Informationen zum Insiderhandel und dessen Verboten und Einschränkungen sind auf dem Insight-Intranet verfügbar und über Compliance oder die Rechtsabteilung erhältlich.

Frage an den Compliance Officer:

Meine Schwester arbeitet bei einem Wettbewerber in der Personalabteilung. Sie hat mir erzählt, dass der CEO meines Unternehmens vor einem Wechsel zu ihrem Unternehmen steht. Kann ich meine Unternehmensaktien verkaufen und Aktien ihrer Firma kaufen?

Antwort:

Nein. Wenn Sie Aktien von einem der beiden Unternehmen kaufen oder verkaufen, könnten Sie – und ihre Schwester – sich des Insiderhandels schuldig machen. Ihr wurde diese Information vertraulich mitgeteilt und es ist ihre Pflicht, sie vertraulich zu behandeln.

Im Zuge der Geschäftstätigkeit werden Insight vertrauliche, proprietäre und nichtöffentliche Informationen bekannt, die das Unternehmen gemäß vertraglichen und/oder gesetzlichen Verpflichtungen schützt. Seien Sie äußerst vorsichtig beim Schutz von Insight-Informationen. Dokumente, technische Geräte, Lagerbestände oder Verbrauchsmaterialien müssen stets beaufsichtigt oder geschützt aufbewahrt werden. Senden Sie elektronische Informationen nicht über ungeschützte Sites und lassen Sie Ihren Computer nicht an Orten, wo er gestohlen werden könnte. Seien Sie darüber hinaus vorsichtig und besprechen Sie vertrauliche Informationen nicht am Mobiltelefon oder in offen zugänglichen Bereichen, in denen sich Dritte aufhalten.

Schutz der Daten von Insight, der von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten

Sie werden im Zuge Ihrer Tätigkeit Daten über Insight, seine Mitarbeiter, Kunden oder Lieferanten erhalten, aber es ist nicht beabsichtigt, diese Daten, die als vertraulich, proprietär oder nichtöffentlich gelten, außerhalb der Insight-Geschäftstätigkeiten offenzulegen. Darüber hinaus dürfen Sie derartige Daten nicht zu Ihrem persönlichen Gewinn oder Vorteil nutzen, weil sie entweder Insight oder den Unternehmen, mit denen Insight zusammenarbeitet, gehören. Treffen Sie geeignete Maßnahmen, um den unbefugten Zugang zu diesen Daten zu unterbinden, zum Beispiel die Sicherung von Dokumenten, beschränkter Zugang zu Computern und elektronischen Medien und angemessene Vernichtungsverfahren. Proprietäre, vertrauliche und nichtöffentliche Informationen umfassen teilweise auch: Geschäftsverfahren; Preisbildungs- und Marketingdaten; Strategien; Computerzugangs-codes; Bildschirme; Formulare und Informationen über oder von Insight oder aktuellen, früheren oder potenziellen Kunden, Lieferanten oder Mitarbeitern. Derartige Informationen:

- dürfen gegenüber Personen außerhalb von Insight nicht offengelegt werden
- dürfen nicht zum persönlichen Vorteil oder zum Vorteil von Personen, die nicht zu Insight gehören, verwendet werden
- sollten nur anderen Insight-Mitarbeitern zugänglich sein, wenn diese die Informationen zur Verrichtung ihrer Aufgaben benötigen
- müssen sachgemäß eingesetzt und vor Verlust oder Diebstahl geschützt werden.

Daten der Europäischen Union/Sicherer Hafen („Safe Harbor“)

Insight hält sich an die Safe Harbor-Grundsätze des US-amerikanischen Handelsministeriums in Bezug auf die Erfassung, Nutzung und Speicherung von Daten durch die Europäische Union („EU“). Daten, die in der EU erfasst werden, können in Dateien des Insight-SAP-Systems gespeichert sein, dessen Server wiederum in den USA stehen und von Insight North America, Inc. gehostet werden. Weitere Informationen zur Speicherung, Sicherung, Nutzung und Offenlegung finden Sie in der Insight-Datenschutzrichtlinie und der Safe-Harbor-Richtlinie.

Nutzung von Unternehmenseigentum

Jeder Mitarbeiter muss das Eigentum von Insight in angemessener Weise nutzen, vor Verlust oder Diebstahl schützen und darf dieses Eigentum nicht zum eigenen Vorteil oder für unangemessene Zwecke nutzen. Das Unternehmenseigentum umfasst nicht nur Sacheigentum (z. B. Lagerbestände, Büromaterialien und Vorräte), sondern auch immaterielles Eigentum (z. B. vertrauliche Geschäfts- und Finanzdaten, Software, Warenzeichen, Patente, Urheberrechte und sonstiges Fachwissen). Sie müssen sämtliches Eigentum von Insight in Ihrem Verantwortungsbereich gegen Verlust schützen und vor unbefugter Nutzung bewahren. Sie müssen den verantwortungsvollen Einsatz und die Kontrolle über alle Sachwerte und Ressourcen, die Ihnen anvertraut sind, sicherstellen. E-Mail, Voicemail und Dokumente auf Insight-Systemen sind nicht privat. Insight darf jederzeit im normalen Geschäftsablauf auf diese Dateien und Dokumente zugreifen, um deren Übereinstimmung mit den Richtlinien und Gesetzen sicherzustellen.

Darüber hinaus dürfen Insight-Mitarbeiter Software oder andere technische Funktionen, die in Lizenz von Lieferanten oder Kunden erworben wurden, nicht reproduzieren oder nutzen, soweit dies nicht durch die jeweilige Lizenzvereinbarung vorgesehen oder gesetzlich erlaubt ist. Wenden Sie sich stets an Ihre Vorgesetzten, den Compliance Officer oder die Personalabteilung, wenn Sie Fragen zur angemessenen Nutzung von Insight-Ressourcen haben.

Interessenkonflikte

Insight erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie im besten Interesse des Unternehmens handeln und sich nicht an Aktivitäten beteiligen, die zu tatsächlichen, potenziellen oder vermeintlichen Interessenkonflikten mit dem Unternehmen führen. Alle Mitarbeiter müssen alle Interessen oder Assoziationen vermeiden, die ihrer Fähigkeit zur Durchführung ihrer Aufgaben im besten Interesse des Unternehmens und seiner Aktionäre entgegenwirken.

- **Nebenbeschäftigungen und sonstige freiwillige oder ehrenamtliche Tätigkeiten**

Insight verbietet Nebenbeschäftigungen nicht grundsätzlich, aber Sie müssen sicherstellen, dass etwaige Nebenbeschäftigungen oder andere Tätigkeiten sich nicht negativ auf die Erfüllung Ihrer Aufgaben bei Insight auswirken, die missbräuchliche Verwendung von Insight-Daten oder -Ressourcen zur Folge haben oder zu Nachteilen für Insight führen. Mitarbeiter dürfen keine Nebenbeschäftigung bei Unternehmen ausführen, die in der gleichen Branche wie Insight tätig sind oder im weitesten Sinne Wettbewerber von Insight sind, sie dürfen, unabhängig davon, ob ein Konflikt mit dem Geschäft von Insight besteht, Insight-Ressourcen nicht nutzen, um unternehmensfremde Aufgaben wahrzunehmen, und sie dürfen, unabhängig davon, ob die Nebenbeschäftigung im Wettbewerb mit dem Insight-Geschäft steht, keine unternehmensfremden Aufgaben innerhalb ihrer Arbeitszeit bei Insight ausführen.

Insight respektiert das Recht aller Mitarbeiter, sich an Aktivitäten außerhalb ihrer beruflichen Aufgaben zu beteiligen, die privater Natur sind (sozial, gesellschaftlich, politisch oder religiös). Soweit dies nicht Teil einer von Insight geförderten Veranstaltung ist, muss Ihr Freiwilligendienst in Ihrer Freizeit geleistet werden und darf nicht auf Insight-Gelände und mit Insight-Ressourcen durchgeführt werden.

- **Persönlicher Nutzen oder Gewinn aus dem Unternehmensgeschäft**

Im Zuge von Geschäftsverbindungen sowohl innerhalb als auch außerhalb von Insight dürfen Mitarbeiter nicht in Situationen geraten, in denen widerstrebende Interessen oder Konflikte zwischen Eigeninteresse und Integrität bestehen. Kein Mitarbeiter sollte einen persönlichen Gewinn aus dem Kauf von Waren und Dienstleistungen durch Insight oder aus direkten oder indirekten Handlungen eines Kollegen als Repräsentant von Insight ziehen, soweit dies nicht Gehälter und sonstige von Insight gezahlte Zuwendungen betrifft oder soweit solche Geschäfte vorher genehmigt wurden.

Sie müssen Ihrem Vorgesetzten und dem Compliance Officer gegenüber alle Situationen offenlegen, in denen Sie oder Ihre Abteilung Geschäfte mit Ihren Familienangehörigen, Freunden oder anderen Personen, mit denen Sie eine enge persönliche Beziehung verbindet, durchführen. Insight versucht sicherzustellen, dass kein Interessenkonflikt entsteht, aber kann nicht garantieren, dass ein bestehender Konflikt weiterhin geduldet wird.

- **Externe Direktorenpositionen**

Gelegentlich kann ein Mitarbeiter gebeten werden, dem Board of Directors eines anderen Unternehmens oder einem Fachbeirat beizutreten, wodurch in manchen Fällen ein Interessenkonflikt entstehen könnte. Vor der Annahme einer solchen Position (außer ehrenamtliche Vorstandsmitgliedschaft) muss ein Mitarbeiter die vorherige schriftliche Genehmigung des Compliance Officers einholen.

- **Finanzielle Interessen in anderen Unternehmen**

Mitarbeiter dürfen keine persönlichen Interessen oder Interessen der Familie an einem Kunden, Partner, Lieferanten oder Wettbewerber von Insight haben, die ihre Urteilsfähigkeit unangemessen beeinflussen, den Anschein zwiespaltiger Loyalität erwecken oder zu einem persönlichen Gewinn des Mitarbeiters durch seine Funktion bei Insight führen könnten. Das Eigentum an öffentlich gehandelten Wertpapieren eines Unternehmens wird durch diesen Abschnitt nicht ausgeschlossen, vorausgesetzt, dass dieses Eigentum nicht mit großer Wahrscheinlichkeit Ihre Urteilsfähigkeit unangemessen beeinflussen würde.

- **Offenlegungskonflikte**

Die Wirksamkeit dieser Richtlinie hängt in weiten Teilen von der Kooperation der Mitarbeiter bei der Offenlegung von Situationen ab, die sich in Bezug auf Interessenkonflikte als problematisch erweisen könnten. Alle Transaktionen, die Interessenkonflikte in sich bergen, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung. Mitglieder der Unternehmensführung, Finanzvorstände und Mitglieder des Board of Directors des Unternehmens müssen ihre Vorab-Genehmigung beim Rechnungsprüfungsausschuss einholen. Alle anderen Mitarbeiter erhalten ihre schriftliche Vorab-Genehmigung vom Compliance Officer durch eine E-Mail an compliance@insight.com.

- **Transaktionen zwischen verbundenen Parteien**

Sie müssen Ihrem Vorgesetzten und dem Compliance Officer gegenüber alle Situationen offenlegen, in denen Sie Geschäfte mit den Familienangehörigen oder Freunden eines Mitarbeiters oder anderen Personen, die eine enge persönliche Beziehung zu einem Mitarbeiter verbindet, durchführen. Beispielsweise stellt ein Geschäft zwischen einem Marketing-Mitarbeiter und einem Unternehmen, das dem Ehepartner oder Familienangehörigen eines anderen Mitarbeiters gehört und für das der Mitarbeiter Werbebroschüren erstellt, eine Transaktionen zwischen verbundenen Parteien dar. Alle Transaktionen zwischen verbundenen Parteien bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung. Mitarbeiter müssen vor einem Antrag auf Genehmigung einer Transaktion zwischen verbundenen Parteien mindestens zwei (2) Angebote einholen.

Mitglieder der Unternehmensführung, Finanzvorstände und Mitglieder des Board of Directors des Unternehmens müssen ihre Vorab-Genehmigung beim Rechnungsprüfungsausschuss einholen. Alle anderen Mitarbeiter erhalten ihre schriftliche Vorab-Genehmigung von einem leitenden Mitglied der Geschäftsführung oder einer Person in einer höheren Position.

Genauere Insight-Berichte/-Unterlagen

Jeder Mitarbeiter zeichnet Daten verschiedener Art auf und reicht diese an Insight weiter. Beispielsweise meldet ein Außendienstvertreter Kundenbestellungen, viele Mitarbeiter reichen Arbeitszeitrückweise ein und ein Buchhalter zeichnet Umsätze und Kosten auf. Insight erwartet von seinen Mitarbeitern und Vertretern, dass ihre Angaben, Aufzeichnungen und Berichte ehrliche und wahrheitsgemäße Angaben enthalten. Verschiedene Gesetze verlangen von Insight, Bücher und Aufzeichnungen zu führen, die die Transaktionen von Insight wiedergeben, sowie Berichte zu erstellen, die vollständig, ehrlich, genau, zeitgerecht und verständlich abgefasst sind. Sie müssen sicherstellen, dass alle Aufzeichnungen, die Sie an Insight weitergeben, in vollem Umfang der Wahrheit entsprechen. Gefälschte Berichte können zivil- oder sogar strafrechtliche Konsequenzen für Sie und/oder Insight zur Folge haben.

Jeder Mitarbeiter muss seiner Verantwortung gerecht werden, um sicherzustellen, dass die Aufzeichnungen von Insight präzise sind und mit der entsprechenden Dokumentation übereinstimmen. Alle Geschäftsaufzeichnungen müssen sorgfältig und wahrheitsgemäß erstellt werden.

Erkennt ein Mitarbeiter einen Missbrauch von Insight-Mitteln oder Unregelmäßigkeiten in der Buchführung oder bei finanziellen Aktivitäten, muss er dies berichten. Mitarbeiter können derartige Sachverhalte ihren Vorgesetzten, dem Compliance Officer, ihrem Vertreter der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung berichten. Ist der Mitarbeiter in den USA, Kanada oder der Region Asien-Pazifik ansässig und kommt keine dieser Ressourcen in Frage, kann dieser Mitarbeiter seinen Bericht der Insight-Hotline (insight.alertline.com) anvertrauen.

Frage an den Compliance Officer:

Ein Techniker, mit dem ich an einem Projekt arbeitete, stellte einem Kunden 50 Stunden in Rechnung, obwohl wir nur 40 Stunden benötigten, um die Arbeit fertigzustellen. Als ich ihn darauf ansprach, meinte er, dass dies im besten Interesse von Insight sei und der Kunde sich dies problemlos leisten könne. Ist das in Ordnung?

Antwort:

Nein. Unternehmensunterlagen, also auch Arbeitsstunden, müssen korrekt aufgezeichnet werden. Sie sollten ihn höflich, aber bestimmt an die Insight-Richtlinie zur genauen Aufzeichnung von Unterlagen erinnern und ihn dazu bringen, die Angabe der Arbeitsstunden umgehend zu korrigieren. Sie sollten darüber hinaus mit Ihren Vorgesetzten über dieses Verhalten sprechen. Haben Sie den Eindruck, dass die Situation nicht ordnungsgemäß gehandhabt wird, wenden Sie sich an Compliance.

Werbung und Verkauf

Es ist zwingend notwendig, dass Insight für den Wettbewerb auf dem Markt die höchsten ethischen Standards anwendet, wodurch sichergestellt werden soll, dass unsere Werbung und Verkaufstechniken ehrlich und verantwortungsvoll sind. Obwohl das Werberecht auf der Welt sehr verschieden ist, sollten alle Informationen von Insight über seine angebotenen Produkte und Dienstleistungen fair, tatsachenorientiert und wahrheitsgemäß sein. Wir sollten in der Lage sein, jede einzelne in der Werbung getroffene Aussage über Produkte und Dienstleistungen zu belegen. Stellen Sie darüber hinaus sicher, dass alle Vergleiche mit Wettbewerbern und deren Produkten und Dienstleistungen vollständig, genau und unmissverständlich sind. (In manchen Ländern verbietet das Werberecht vergleichende Werbung, also fragen Sie bitte bei der Rechtsabteilung nach, bevor Sie Vergleiche in Werbungen ziehen.) Verdrehen Sie bei Verkaufsverhandlungen keine Fakten und vermitteln Sie keine irreführenden. Wenn Ihr Schweigen über einen Sachverhalt einen Kunden irreführen könnte, sollten Sie die Daten offenlegen, auch wenn Sie dadurch ein Produkt nicht verkaufen. Wenn die Werbe- oder Marketingmaterialien sich schließlich auf einen Dritten oder Produkte eines Dritten oder auf ein geistiges Eigentum beziehen, das Insight nicht gehört, muss Insight sicherstellen, dass ein geeignetes Einverständnis in schriftlicher Form von diesem Dritten vorliegt, das uns die Verwendung von dessen Namen und geistigem Eigentum erlaubt oder diese Sachverhalte in den Materialien klar benennt.

Insight sammelt Daten über den Markt und seine Wettbewerber auf legale und ethisch einwandfreie Weise. Sie sollten keine unangemessenen oder unrechtmäßigen Mittel einsetzen, um an die Geschäftsgeheimnisse eines Wettbewerbers oder sonstige vertrauliche oder proprietäre Daten zu kommen. Wir führen den Wettbewerb auf dem Markt mit ethisch korrekten Mitteln und respektieren die Rechte und das Eigentum unserer Wettbewerber und sonstiger Beteiligter. Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt dem Umgang mit den Kunden, früheren Kunden und früheren Mitarbeitern von Wettbewerbern.

Kartelle

Insight muss sich an alle weltweit geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze halten. Diese Gesetze versuchen sicherzustellen, dass Unternehmen fair und ehrlich miteinander umgehen und verbieten Verhaltensweisen, die den Wettbewerb reduzieren oder beschränken. Mitarbeitern ist es strikt verboten, (schriftliche oder sonstige) Vereinbarungen mit Wettbewerbern zu treffen, die:

- den Wettbewerb am Markt begrenzen
- Preise oder sonstige Elemente und Bedingungen festlegen
- Kunden oder Gebiete aufteilen.
- begrenzt die Verfügbarkeit von Produkten oder Dienstleistungen, oder
- boykottiert Lieferanten oder umfasst andere Verhaltensweisen, die tendenziell zu einer Beschränkung des Handels oder unfairen Geschäftspraktiken führen.

Sind Sie sich unsicher, ob eine angedachte Aktion Probleme im Zusammenhang mit unfairem Wettbewerb oder Kartellen verursachen könnte, kann Sie der Compliance Officer oder die Rechtsabteilung von Insight unterstützen.

Frage an den Compliance Officer:

Nach Jahren des Wettbewerbs treffen zwei Firmen, die IT-Hardware verkaufen, eine Vereinbarung: Unternehmen A ist in zwei EU-Mitgliedsstaaten aktiv, während sich Unternehmen B auf zwei andere Staaten konzentriert. Die Vereinbarung enthält keine Preisabsprachen. Ist die Vereinbarung legal?

Antwort:

Nein. Das EU-Wettbewerbsrecht (und auch das der USA) verbietet es Wettbewerbern, Gebiete auf diese Weise aufzuteilen. Die Aufteilung von Gebieten durch Wettbewerber stellt stets einen Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht dar. Diese Vereinbarung versucht, den europäischen Binnenmarkt in einzelne Staaten zu segmentieren.

Frage an den Compliance Officer:

Ein weltweiter Kunde weigert sich, uns Informationen über den Endnutzer eines Produkts zu geben. Kann ich das Geschäft ohne diese Information abwickeln?

Antwort:

Nein. Erklären Sie dem Kunden, dass diese Information erforderlich ist, um die Ausfuhrkontrollanforderungen, die Insight auferlegt sind, zu erfüllen. Erhalten Sie die Information nicht, holen Sie Anweisungen von Compliance ein.

Internationales Geschäft

Insight-Tochterunternehmen sind in vielen verschiedenen Ländern geschäftlich aktiv. Insight verpflichtet sich, die in diesen Ländern geltenden Gesetze und Bestimmungen zu beachten. Alle Transaktionen müssen im Einklang mit den geltenden Einfuhr-, Ausfuhr- und Geldwäschekontrollbestimmungen durchgeführt werden. Einfuhr- und Ausfuhrgesetze können sehr komplex sein. Es kann auch vorkommen, dass es Insight rechtlich verboten ist, in bestimmte Länder Darüber hinaus könnten manche Lieferanten den Verkauf ihrer Produkte in bestimmte Gebiete beschränken. Haben Sie hierzu Fragen, wenden Sie sich an den Compliance Officer oder an die Rechtsabteilung.

Bestechung, Geschenke, Schmiergeld

Weder Sie noch einer Ihrer Familienangehörigen darf von einem Kunden oder Lieferanten Geld oder ein Geschenk fordern oder annehmen, das geeignet ist, die Geschäftsbeziehung des Unternehmens mit diesem Kunden oder Lieferanten zu beeinflussen oder den Anschein einer Beeinflussung zu erwecken.

Viele ausländische und US-amerikanische Regierungsstellen sowie viele Unternehmen verbieten strikt die Annahme von Geschenken durch ihre Mitarbeiter. Dazu zählen auch Mahlzeiten und Einladungen. Sie müssen diese Verbote kennen und sich daran halten. Viele ausländische und US-amerikanische Regierungsstellen verbieten strikt die Vergabe von Geschenken durch ihre Mitarbeiter. Dazu zählen auch Mahlzeiten und Einladungen. Sie müssen auch diese Verbote kennen und sich daran halten.

Insbesondere der US-amerikanische Foreign Corrupt Practices Act („FCPA“) verbietet Insight im Allgemeinen die Zahlung oder das Angebot einer Zahlung oder die Zusicherung sonstiger Vergünstigungen an ausländische Beamte, Kandidaten für politische Ämter oder Mitglieder ausländischer politischer Parteien zum Zweck der Beeinflussung einer offiziellen Handlung oder Entscheidung oder zur Erlangung oder Aufrechterhaltung von Geschäftsbeziehungen oder unangemessener wirtschaftlicher Vorteile. Insight verbietet darüber hinaus „Erleichterungszahlungen“, die dazu dienen, gewohnheitsmäßige behördliche Vorgänge, wie die Ausstellung von Lizenzen oder Bewilligungen, sicherzustellen oder zu beschleunigen. Der FCPA verlangt von Insight auch die Durchführung sachgerechter Finanzkontrollen und die detaillierte Aufzeichnung aller finanziellen Vorgänge in Verbindung mit ausländischen Regierungen. Verstöße gegen dieses Gesetz ziehen schwere zivil- und strafrechtliche Konsequenzen für das Unternehmen und auch für den einzelnen Mitarbeiter nach sich. In vielen Ländern, in denen Insight geschäftlich aktiv ist, sind ähnliche und in manchen Fällen sogar noch strengere Verbote von Zahlungen an Behördenvertreter in Kraft, die in Verbindung mit dem oder anstatt des FCPA anwendbar sind.

Eines dieser Gesetze ist der britische Bribery Act. Der britische Bribery Act verbietet das Anbieten, Versprechen oder Bereitstellen von Anreizen oder Belohnungen zum Zweck der Erlangung von wirtschaftlichen, vertraglichen, aufsichtsrechtlichen oder persönlichen Vorteilen. Beachten Sie, dass der britische Bribery Act die Korruptionsverbote, die im FCPA für ausländische Behördenvertreter gelten, auch auf die Privatwirtschaft ausdehnt.

Jede Insight-Region hat ihre spezifische Richtlinie zur Annahme und Vergabe von Geschenken. Im Insight-Intranet finden Sie diesbezügliche Anweisungen. Bei Fragen wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung oder den Compliance Officer.

Frage an den Compliance Officer:

Ich gebe ein Angebot für einen Regierungsauftrag ab und möchte bei den Mitgliedern des RFP-Ausschusses einen bleibenden Eindruck hinterlassen. Auf der Bieterkonferenz möchte ich jedem Ausschussmitglied einen Füller von Montblanc überreichen und ihnen für ihre Aufmerksamkeit danken. Dürfen sie das Geschenk akzeptieren?

Antwort:

Nein. Ein Füller von Montblanc wäre im Sinne der meisten örtlichen oder nationalen Regeln für die Geschenkvergabe ein wertvolles Geschenk. Die Annahme des Geschenks wäre ein eindeutiges Zeichen der Unangemessenheit. Darüber hinaus würde ein solches Angebot einen Verstoß gegen die Insight-Richtlinie zu Geschenken und Einladungen an öffentliche Kunden darstellen.