



# Code of Conduct Verhaltenskodex

<b>Dokumenten-ID:</b>	CoC_Convergys_Management_Holding_Toechter
<b>Freigabe am:</b>	25.06.2018
<b>Autoren:</b>	Meletiadou, Seidel
<b>Geltungsbereich:</b>	Convergys Management GmbH & Co. KG und deren Tochtergesellschaften mit Sitz in Deutschland
<b>Adressaten:</b>	alle Mitarbeiter der genannten Gesellschaften
<b>Klassifikation:</b>	v1 – öffentlich  Keine Einschränkung

## Dokumentenhistorie

1.80	11.05.2018	Seidel, Ergänzung und Aktualisierung
1.70	02.03.2017	Seidel, Namensänderung des Unternehmens, Aktualisierung der Unternehmenswerte
1.60	07.04.2016	Seidel, Aktualisierungen
1.50	07.10.2015	Seidel, Aktualisierung der Unternehmenswerte
1.40	06.10.2015	Seidel, Ergänzung
1.30	23.09.2015	Seidel, Aktualisierung der Adressaten
1.20	16.06.2015	Seidel, Korrekturen
1.10	01.04.2015	Seidel, Korrekturen
1.00	09.01.2015	Meletiadou, Seidel, Initialisierung

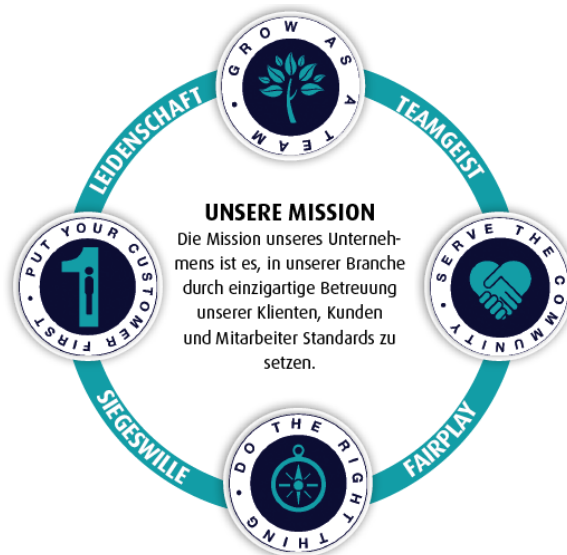
# INHALTSVERZEICHNIS

<b>Erklärung der Geschäftsführung zur Bedeutung des Code of Conduct/Verhaltenskodex</b> .....	<b>3</b>
<b>Zielgruppe und Geltungsbereich</b> .....	<b>4</b>
<b>Grundprinzipien</b> .....	<b>4</b>
Beachtung von Gesetzen und Normen .....	4
Gegenseitiger Respekt.....	5
Verantwortung für die Reputation der Convergys Corporation und deren Kunden.....	5
Schutz von Unternehmenseigentum .....	5
Datenschutz .....	5
Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	6
<b>Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten</b> .....	<b>6</b>
Beziehungen zu Geschäftspartnern und Dritten.....	6
Fairer Wettbewerb.....	6
Schutz vor Korruption .....	7
<b>Interessenkonflikte und Nebentätigkeiten</b> .....	<b>7</b>
<b>Verantwortung und Nachhaltigkeit</b> .....	<b>7</b>
Faire Arbeitsbedingungen .....	7
Gesellschaftliche Verantwortung.....	8
Umweltschutz .....	8
<b>Umsetzung und Sanktionen</b> .....	<b>8</b>
<b>Ansprechpartner zum Code of Conduct/Verhaltenskodex</b> .....	<b>9</b>
Compliance/Datenschutz/Data Protection Office .....	9
Informationssicherheit/ Security .....	9
Hinweisgeberportal .....	9

## ERKLÄRUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG ZUR BEDEUTUNG DES CODE OF CONDUCT/VERHALTENSKODEX

Convergys ist eines der weltweit führenden Dienstleistungsunternehmen im Kundenmanagement und hilft seit mehr als 30 Jahren Unternehmen dabei, den Wert der Kundenbeziehungen zu steigern: über alle Kanäle, in jeder Branche, weltweit. Aufgrund dieser umfangreichen Expertise wurde Convergys bereits fünf Jahre infolge als Leader im Gartner Magic Quadranten eingestuft. Mehr als die Hälfte aller Fortune 50-Unternehmen verlassen sich auf den Support von Convergys.

Convergys pflegt hierbei eine verlässliche werteprege Unternehmenskultur und einen fairen Umgang mit Mitarbeitern, Kunden und Partnern. Compliance ist ein integraler Bestandteil dieser Unternehmenskultur. Um unseren eigenen Ansprüchen gerecht zu werden, ist es für uns, als Geschäftsführung, Grundvoraussetzung, dass sämtliche Gesetze, internen Vorgaben und Kundenvorgaben durch unser Unternehmen und die dazugehörigen Mitarbeiter eingehalten werden. Regelverstöße stellen ein wirtschaftliches Risiko für unser Unternehmen dar, das es zu vermeiden gilt. Neben finanziellen Risiken drohen bei Compliance-Verstößen auch erhebliche Imageschäden.



Um bestehenden Risiken wirksam begegnen zu können, haben wir uns dazu entschieden, ein ganzheitliches Compliance Management System einzuführen. Ziel ist es, jederzeit den Überblick über die verschiedenen Anforderungen an Convergys zu haben und geeignete Maßnahmen zu identifizieren und umzusetzen. Unsere Mitarbeiter nehmen im Rahmen ihrer täglichen Arbeit unterschiedliche Aufgaben wahr und bringen individuelle fachliche Voraussetzungen mit. Durch eine zielgruppengerechte Aufbereitung und Vermittlung der Inhalte unseres Compliance Management Systems wird diesem Umstand Rechnung getragen.

Der Code of Conduct/Verhaltenskodex richtet sich als ‚Unternehmensverfassung‘ an alle unsere Mitarbeiter. Hierin werden möglichst übersichtlich und allgemein verständlich die wesentlichen Regelungen und Verhaltensanforderungen unseres Compliance Management Systems zusammengefasst.

Osnabrück, den 25.06.2018

Hartmut Anderer  
Geschäftsführer

Osnabrück, den 25.06.2018

Bernd Rehder  
Geschäftsführer

## ZIELGRUPPE UND GELTUNGSBEREICH

Der vorliegende **Code of Conduct/Verhaltenskodex** gilt für die **Convergys Management Holding GmbH & Co. KG** sowie die **dazugehörigen Tochtergesellschaften mit Sitz in Deutschland**. Eine aktuelle Auflistung ist dem Dokument ‚Convergys Management Holding und Tochtergesellschaften‘ zu entnehmen.

Der **Code of Conduct/Verhaltenskodex** gilt für alle **Geschäftsführer, leitenden Angestellten und Mitarbeiter** (im Folgenden „Mitarbeiter“ genannt) der vorgenannten Gesellschaften (im Folgenden „Convergys“ genannt). Darüber hinaus zeigt der **Code of Conduct/Verhaltenskodex** aber auch unseren **Geschäftspartnern** und der **Öffentlichkeit**, dass es sich bei Convergys um einen Partner handelt, dem Werte wie Vertrauen, Verantwortung, Teamgeist und Fairplay am Herzen liegen.

## GRUNDPRINZIPIEN

### *Beachtung von Gesetzen und Normen*

Die Convergys Corporation befolgt die **geltenden Gesetze** und **Vorschriften** der Länder, in denen sie tätig ist. Dies ist für uns, als wertepgeprägtes Unternehmen, eine Grundvoraussetzung für integeres und verantwortungsvolles Handeln.

Unsere **Mitarbeiter** sind verpflichtet, die **grundlegenden Gesetze und Vorschriften** zu kennen, die für sie relevant sind. Hierzu zählen insbesondere **Informationssicherheits- und Datenschutzregelungen** sowie Vorschriften hinsichtlich korrekten **Wettbewerbsverhaltens**. Darüber hinaus müssen unsere Mitarbeiter die für sie gültigen **unternehmensinternen Regelungen** kennen und befolgen. Dies umfasst unter anderem die Security Policy und die Hausordnung. Entsprechende Informationen und Unterlagen werden durch Convergys zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus finden zu zentralen Themen regelmäßige Mitarbeiterschulungen statt.

**Neue Mitarbeiter** müssen sich **vor Beginn** der Arbeitstätigkeit mit den für sie relevanten Regelungen und Dokumenten auseinandersetzen. Konkret bedeutet dies, dass die Dokumente **gelesen** und **verstanden** werden müssen. Bei **Unklarheiten** können sich unsere Mitarbeiter an ihre Vorgesetzten, den **Bereich Compliance/Datenschutz** sowie an die **Personalabteilung** wenden. Werden neue unternehmensinterne Regelungen eingeführt, werden unsere Mitarbeiter rechtzeitig darüber informiert.

Ein **Verstoß** gegen anwendbare Gesetze, Vorschriften sowie interne Unternehmensregelungen und somit gegen den vorliegenden Code of Conduct/Verhaltenskodex kann sowohl **strafrechtliche** als auch **zivilrechtliche Maßnahmen** zur Folge haben. Nicht nur das **Unternehmen** sondern auch der **einzelne Mitarbeiter** muss bei einer Verletzung des Code of Conduct/Verhaltenskodex mit Sanktionen rechnen.

Bei diesem Code of Conduct/Verhaltenskodex handelt es sich um **Mindestanforderungen**, die einzuhalten sind. In einzelnen Ländern oder Geschäftsfeldern beziehungsweise gegenüber Geschäftspartnern können strengere Vorschriften bestehen. In solchen Fällen sind grundsätzlich die **strikteren** Vorschriften anzuwenden.

**Bestehen Zweifel** hinsichtlich der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, muss einer der am Ende dieses Code of Conduct/Verhaltenskodex aufgeführten **Ansprechpartner kontaktiert** werden.

## **Gegenseitiger Respekt**

Für Convergys als qualitätsorientiertes Dienstleistungsunternehmen sind die Mitarbeiter der Schlüssel zum Erfolg. **Kundenbegeisterung** durch **Mitarbeiterbegeisterung** ist unser Ziel! Deshalb übernehmen wir **Verantwortung** für unsere Mitarbeiter und bieten **Perspektiven**. Wachstum, flache Hierarchien und ein offenes Ohr sind die Basis für eine gute Entwicklung bei uns.

Mitarbeiter und Bewerber werden bei Convergys nach dem **Grundsatz der Gleichbehandlung** beurteilt. Die Ausschreibung von freien Arbeitsplätzen, Einstellung, Vergütung, der Umgang miteinander und die weitere Förderung unserer Mitarbeiter erfolgen unter **Einhaltung aller relevanten Gesetze und Vorschriften**. Wir dulden **keinerlei diskriminierendes Verhalten** gegenüber Mitarbeitern oder Bewerbern aus Gründen der ethnischen oder nationalen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder aus anderen unter das Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.

**Jeder Einzelne** ist für die **Schaffung eines Arbeitsumfelds** verantwortlich, das durch **Toleranz, Vertrauen** und **Respekt** geprägt ist. Wir sind uns unserer Verpflichtung bewusst, die **persönliche Würde**, die **Privatsphäre** und die **Persönlichkeitsrechte** aller Mitarbeiter sowie unserer Geschäftspartner zu respektieren.

Convergys als Arbeitgeber arbeitet mit den **Betriebsräten** vertrauensvoll zusammen und hält die **Rechtsvorschriften zur Mitbestimmung** ein.

## **Verantwortung für die Reputation der Convergys Corporation und deren Kunden**

Das **Ansehen** der Convergys Corporation wird durch das Auftreten und die Handlungen **jedes einzelnen Mitarbeiters** bestimmt, unabhängig von der jeweiligen Position bei Convergys. Auch das Fehlverhalten eines Einzelnen kann Convergys erheblich schaden.

Die **persönliche Integrität** und ein **professionelles Auftreten** unserer Mitarbeiter tragen dazu bei, die Reputation der Convergys Corporation und deren Kunden zu wahren. Unser Code of Conduct/Verhaltenskodex bildet dabei die Grundlage. Unsere Mitarbeiter richten ihr Verhalten und ihre Entscheidungen anhand der hier beschriebenen Werte und Verhaltensweisen aus.

## **Schutz von Unternehmenseigentum**

Das Eigentum der Convergys Corporation soll verantwortungsvoll und sachgerecht genutzt werden. Die **private Nutzung** von Unternehmenseigentum **ist untersagt**, es sei denn, eine private Nutzung wird ausdrücklich durch eine gesonderte Vereinbarung gestattet.

Der **Schutz geistigen Eigentums** ist für Convergys von **wesentlicher Bedeutung**. Hierzu zählen unter anderem vertrauliche Informationen, Geschäftsgeheimnisse, Urheberrechte, Marken, Logos, Kundenlisten sowie die Anwendungen unserer Kunden. Geschützt werden sollen sowohl das **geistige Eigentum der Convergys Corporation** als auch das **geistige Eigentum der Geschäftspartner und Dritter**.

## **Datenschutz**

Convergys bearbeitet für ihre Auftraggeber alle Aufgaben des Kundenmanagements. Im Rahmen dieser Tätigkeit erheben, verarbeiten oder nutzen wir **personenbezogene Daten** der Auftraggeber und Kunden. Den **Schutz** dieser und anderer **vertraulicher Daten** betrachten wir als Grundvoraussetzung für geschäftlichen Erfolg.

Die sich aus der **Datenschutz-Grundverordnung** (DS-GVO) und den relevanten nationalen Datenschutzgesetzen ergebenden Vorschriften werden von uns aktiv umgesetzt und eingehalten. Es werden Maßnahmen getroffen, die je nach Art der zu schützenden personenbezogenen Daten hierzu geeignet sind.

Die Einhaltung datenschutzrechtlicher Rahmenbedingungen wird innerhalb von Convergys jeweils von einem **bestellten Datenschutzbeauftragten** überwacht, der mit der **notwendigen Fachkunde** und den für den Tätigkeitsbereich **notwendigen Mitteln** ausgestattet ist. In seiner Tätigkeit ist der Datenschutzbeauftragte **weisungsfrei** und berichtet direkt an die **Geschäftsführung**.

Convergys unterstreicht ihre Sensibilität und ihr Engagement bei der Realisierung eines angemessenen Datenschutzniveaus mit der **Mitgliedschaft in der Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit (GDD e.V.)**.

## **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist bei Convergys ein integraler Bestandteil wesentlicher betrieblicher Aufgaben und Funktionen. Er umfasst den Schutz vor arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren.

Convergys gewährleistet dies durch systematische Gefährdungsermittlungen und Risikobeurteilungen für vorhandene und neu zu schaffende Arbeitsbedingungen und -situationen.

Die sich aus dem Arbeitsschutzgesetz ergebenden Vorschriften werden von uns aktiv umgesetzt und eingehalten, um sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die den körperlichen und geistigen Voraussetzungen der Mitarbeiter entsprechen.

## **UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN**

### **Beziehungen zu Geschäftspartnern und Dritten**

Unsere Geschäftspartner erwarten, dass sie sich auf uns als **rechtskonform handelndes Unternehmen** verlassen können. Dies erfordert, dass wir mit unseren **vertraglichen Verpflichtungen** gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind.

Im Gegenzug erwarten wir von **unseren Geschäftspartnern**, dass sie unseren ethischen und rechtlichen Standards entsprechen und die Vorgaben dieses **Code of Conduct/Verhaltenskodex** einhalten.

### **Fairer Wettbewerb**

Convergys unterstützt einen **fairen** und **unverfälschten Wettbewerb** unter **Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts**. In fast allen Ländern sind Beziehungen und Absprachen mit Wettbewerbern und Geschäftspartnern gesetzlich verboten.

**Unsere Mitarbeiter** sind verpflichtet, die **Regeln des Wettbewerbs- und Kartellrechts einzuhalten**. Dies bedeutet zum Beispiel, dass **keiner unserer Mitarbeiter** mit Wettbewerbern Gespräche führt bei denen **Preise beziehungsweise Leistungen abgesprochen werden** oder andere **verbotene Abstimmungen** über das **Marktverhalten** vorgenommen werden. Unzulässig sind auch **Absprachen** mit Geschäftspartnern sowie Dritten über einen **Wettbewerbsverzicht** oder über die **Aufteilung von Kunden und Gebieten**. Untersagt ist zudem eine **unsachgemäße Bevorzugung** oder der **Ausschluss von Vertragspartnern**. Bei **Unklarheiten** können sich unsere Mitarbeiter an den **Bereich Compliance /Datenschutz** wenden.

Die Convergys Corporation erwartet auch von ihren **Geschäftspartnern**, dass sie sich den **Prinzipien der freien Marktwirtschaft** und des **fairen Wettbewerbs** verpflichtet fühlen.

### **Schutz vor Korruption**

Bei **sämtlichen Geschäftsbeziehungen** der Convergys Corporation gilt der Grundsatz, dass **kein Mitarbeiter** Geschäftspartnern oder Dritten **unzulässige Vorteile** verschaffen oder den Versuch dazu unternehmen darf. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Vorgehensweise dazu geeignet ist, **Handlungen** und **Entscheidungen** des Empfängers **unzulässig zu beeinflussen**. Besondere Zurückhaltung ist bei **Amtsträgern** und **öffentlichen Angestellten** geboten. **Im Zweifel** ist der Rat der am Ende dieses Code of Conduct/Verhaltenskodex aufgeführten **Ansprechpartner** einzuholen. Es ist auch untersagt, Dritte (zum Beispiel Berater, Vertreter oder andere Vermittler) zur Umgehung dieser Regelung zu nutzen.

Unsere Mitarbeiter haben **Werbegeschenke** wertmäßig so zu gestalten, dass deren Annahme den Empfänger **nicht** in eine **verpflichtende Abhängigkeit** bringt. Beim Geber und Nehmer muss jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit vermieden werden. Gegebenenfalls ist der **Vorgesetzte** zu informieren beziehungsweise ist dessen Entscheidung einzuholen.

**Keiner unserer Mitarbeiter** darf **Vorteile annehmen**, von denen angenommen werden muss, dass sie **geschäftliche Entscheidungen** oder **Transaktionen beeinflussen** können. Hierzu zählen insbesondere persönliche Geschenke oder Vorteile, die sich aus Geschäftsbeziehungen der Convergys Corporation ergeben. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten.

## **INTERESSENKONFLIKTE UND NEBENTÄTIGKEITEN**

Convergys erwartet von ihren Mitarbeitern **Loyalität** gegenüber dem jeweiligen Vertragsarbeitgeber. Die persönlichen Interessen unserer Mitarbeiter dürfen nicht im Konflikt mit den Interessen des jeweiligen Vertragsarbeitgebers stehen. Es ist insbesondere untersagt, sich an den Unternehmen von Konkurrenten oder Geschäftspartnern zu beteiligen, wenn dies zu einem **Interessenkonflikt** führen kann. Dies ist der Fall, wenn Art und Umfang einer Beteiligung dazu geeignet sind, Handlungen in Ausübung der Tätigkeit innerhalb der Convergys Corporation in irgendeiner Form zu beeinflussen.

**Nebentätigkeiten** haben die Mitarbeiter des jeweiligen Vertragsarbeitgebers vor Übernahme schriftlich anzuzeigen und eine Zustimmung einzuholen. Der jeweilige Vertragsarbeitgeber verweigert nur dann die Zustimmung, wenn berechnete betriebliche Interessen (insbesondere Tätigkeiten für Wettbewerber, Schwächung der Arbeitskraft durch Nebentätigkeit, Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz) einer Übernahme entgegenstehen. Die gesetzlichen Wettbewerbsverbote bleiben von dieser Regelung unberührt.

## **VERANTWORTUNG UND NACHHALTIGKEIT**

### **Faire Arbeitsbedingungen**

Convergys hält sich an die **gesetzlichen Regelungen** zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen. Dies umfasst auch die Vorgaben zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre.



“Put your customer first“, „Grow as a team“, „Do the right thing“ und „Serve the community“ sind **unsere Werte**. Zu Convergys passt, wer mit seinem Engagement die Kunden unserer Kunden begeistern kann. Ausdrücklich wenden wir uns als inklusiver Arbeitgeber an **Menschen mit Behinderungen**, denn unser Wachstum kennt keine Barrieren.

Weiterhin soll niemand zwischen Kind und Karriere entscheiden müssen. Deshalb bieten wir an den Convergys-Standorten unterschiedliche Maßnahmen zur **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** an, wie zum Beispiel Betreuung in den Ferien, an Brückentagen oder im Notfall. Flexible Arbeitszeitregelungen und elternfreundliche Schichten unterstützen unsere Mitarbeiter in ihrer Familienphase. Unsere familienfreundliche Unternehmenskultur schafft so mehr Chancengleichheit und fördert das Familienbewusstsein.

Durch den Aufbau eines **Betrieblichen Gesundheitsmanagements** hat Convergys die Rahmenbedingungen zur Erhaltung der Gesundheit und zur Schaffung einer Gesundheitskultur im Unternehmen geschaffen.

Convergys legt besonderen Wert auf die **Weiterbildung** ihrer Mitarbeiter. Bei uns gibt es deshalb zahlreiche Möglichkeiten zur fachlichen und persönlichen Weiterbildung.

## **Gesellschaftliche Verantwortung**

Soziales Engagement braucht tatkräftige Unterstützung. Unter dieser Prämisse gründeten Mitarbeiter im Jahre 2002 den Verein „**Lernen fürs Leben e.V.**“. Er fördert – sowohl finanziell als auch mit ehrenamtlichem Engagement – verschiedene Kinderhilfsprojekte an fast jedem Standort. Der Verein ist ausschließlich gemeinnützig tätig und garantiert die Weiterleitung sämtlicher Spendengelder ohne Abzug von Verwaltungsgebühren in die jeweiligen Hilfsprojekte.

Convergys vergibt Spenden und Sponsorengelder nur im Rahmen der jeweiligen Rechtsordnung und in Übereinstimmung mit den hierfür geltenden internen Bestimmungen.

## **Umweltschutz**

Convergys strebt im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit die **verantwortungsvolle und nachhaltige Nutzung** von natürlichen Ressourcen an.

Unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten, natürliche Ressourcen **zweckmäßig** und **sparsam** zu verwenden und sicherzustellen, dass ihre Aktivitäten nur einen möglichst geringen Einfluss auf die Umwelt haben.

## **UMSETZUNG UND SANKTIONEN**

Die Regelungen dieses **Code of Conduct/Verhaltenskodex** geben die **grundlegenden Bestandteile der Convergys-Unternehmenskultur** wieder. **Jeder unserer Mitarbeiter** richtet sein Handeln an diesen Unternehmenswerten und Verhaltensgrundsätzen aus. **Unsere Führungskräfte** stellen sicher, dass die ihnen zugeordneten Mitarbeiter die Regelungen dieses **Code of Conduct/Verhaltenskodex** kennen und einhalten.

Unsere **Mitarbeiter** ist bewusst, dass **Verstöße** gegen diesen **Code of Conduct/Verhaltenskodex** sowie **Verstöße** gegen **geltende Gesetze, Vorschriften** und **unternehmensinterne Regelungen**, arbeitsrechtliche, zivilrechtliche sowie strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können. Convergys ist jedoch bemüht, Angelegenheiten so zu regeln, dass zunächst dem betroffenen Mitarbeiter die Bedeutung dieses Code of Conduct/Verhaltenskodex erläutert wird und dies zu einer entsprechenden Verhaltensänderung des Mitarbeiters führt.



**Führungskräfte** können darüber hinaus zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie es versäumen Verstöße in ihrem Bereich aufzudecken und dieses Versäumnis auf einer mangelhaften Aufsicht ihrer zugeordneten Mitarbeiter beruht. Dies gilt auch, wenn keine entsprechende Mitarbeitersensibilisierung durch die jeweilige Führungskraft stattgefunden hat.

Convergys steht es frei, über diesen **Code of Conduct/Verhaltenskodex hinausgehende Regelungen** zu treffen, sofern sie den hier getroffenen Regelungen **nicht widersprechen**. **Ausnahmen** von der Einhaltung des **Code of Conduct/Verhaltenskodex** sind ausschließlich in Bezug auf interne Richtlinien und nur bei Vorliegen eines triftigen Grundes sowie vorheriger Genehmigung der Geschäftsführung gestattet.

## **ANSPRECHPARTNER ZUM CODE OF CONDUCT/VERHALTENSKODEX**

Jeder unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner wird ermutigt, sich bei Kenntnis von **Verstößen** gegen diesen **Code of Conduct/Verhaltenskodex** oder bei **sonstigen Verstößen** gegen geltende Gesetze, Vorschriften oder unternehmensinterne Regelungen vertrauensvoll an die Anlaufstellen von Convergys zu wenden. **Erste Anlaufstelle** ist der **Bereich Compliance / Datenschutz**. Darüber hinaus können sich Convergys-Mitarbeiter aber auch an ihren **Vorgesetzten**, die **Personalabteilung** oder den **Bereich Informationssicherheit** wenden. Hinweise werden während des gesamten Prozesses streng vertraulich behandelt.

### ***Compliance/Datenschutz/Data Protection Office***

[datenschutz@convergys.de](mailto:datenschutz@convergys.de)

### ***Informationssicherheit/ Security***

[sicherheit@convergys.de](mailto:sicherheit@convergys.de)

### ***Hinweisgeberportal***

Um die Abgabe von Hinweisen zu erleichtern, hat sich Convergys dazu entschieden, das Hinweisgeberportal ‚**hinweisBox**‘ einzuführen.

Die **hinweisBox** ist unter der folgenden Adresse zu finden: [www.convergys.de](http://www.convergys.de)

Dort haben unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner die Möglichkeit Hinweise **vertrauensvoll** abzugeben. In begründeten Ausnahmefällen ist dies auch in anonymisierter Form möglich. Während des gesamten Prozesses werden die Hinweise **streng vertraulich** behandelt. Ausschließlich Mitarbeiter des Bereichs Compliance/Datenschutz haben Zugriff auf die gespeicherten Daten.