



Ethikkodex

Und Verhaltenskodex für Geschäftsaktivitäten

Grußwort von unserem CEO

Mike Thomson

Wir verstehen es als unsere Pflicht, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der Mitarbeitende sich selbst, einander und Kunden herausfordern, über den Status Quo hinaus zu gehen, den Fortschritt voranzutreiben und uns im Markt zu behaupten. Diese einzelnen Ziele können wir nur erreichen, wenn wir unser Unternehmen mit Integrität führen.

Ich hoffe, dass Sie bei der Lektüre unseres Ethikkodex diesen als mehr als ein Dokument ansehen. Unser Kodex ist eine lebendige Darstellung von uns – wer wir sind und wie wir handeln, und er gilt für jeden bei Unisys - vom Berufsanfänger bis zur Geschäftsführung. Er ist nicht bloß eine Reihe von Regelungen, die gelesen und zu den Akten gelegt werden, sondern die Wiedergabe unserer Kultur, die tief in unserer DNA verwurzelt ist. Er kann Ihnen helfen, komplexe Entscheidungen mit Selbstvertrauen und Klarheit zu steuern. Das beinhaltet, wie wir gemeinsam bei der Arbeit auftreten und wie wir im Markt auftreten.

Wir alle tragen die Verantwortung für die Pflege eines respektvollen Arbeitsklimas. Diese Aufforderung beinhaltet unsere Verpflichtung zur

Inklusion, zur Meldung von Umständen, die sich nicht richtig anfühlen und zum Treffen ethischer Entscheidungen. Wir tolerieren Mobbing und Diskriminierung in keinerlei Form. Sie können sich darauf verlassen, dass wir Nulltoleranz zeigen werden, soweit Vergeltung gegen diejenigen verübt wird, die sich melden.

Mit Dienstleistungen für Kunden in mehr als 120 Ländern auf der ganzen Welt müssen wir im Wettbewerb fair handeln, ein gutes Urteilsvermögen walten lassen und Interessenkonflikte vermeiden.

In jeder dieser Situationen ist jeder von uns zum Schutz vertraulicher Informationen und zum Handeln in Übereinstimmung mit Recht und Gesetz verpflichtet.

Während wir uns selbst und einander in unserem Bestreben nach der Schaffung von Mehrwert für unsere Kunden antreiben, müssen wir uns daran erinnern, dass unsere Integrität unser höchstes Gut ist. Durch Einhaltung unseres Kodex schützen wir nicht nur unser Unternehmen, sondern wir schaffen einen Arbeitsplatz, auf den wir alle stolz sein können.

Inhaltsverzeichnis

Grußwort von unserem CEO

Unsere Werte und Tradition

Nutzungshinweise

Integrität Ist in unserem Code

- Die Verantwortung aller Mitarbeitenden
- Die Verantwortung aller Vorgesetzten
- Ethische Entscheidungen treffen
- Zusammenarbeit mit Externen Parteien

Integrität am Arbeitsplatz

- Diversität, Gleichheit, Inklusion und ein sicherer und respektvoller Arbeitsplatz
- Was ist Mobbing?

Integrität in unseren Geschäftsaktivitäten

- Im Wettbewerb fair handeln
- Unzulässige Zahlungen und Vorteile, Schmiergeld und Korruption
- Anbieten und Annahme von Gefälligkeiten
- Umgang mit Gefälligkeiten
- Interessenkonflikte

Integrität im Umgang mit Vermögenswerten und Information

- Nutzung von Eigentum und Ressourcen von Unisys
- Vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum
- Persönliche Daten
- Datenschutzrechtliche Grundsätze
- Records Management
- Zutreffende Finanz-, Kosten- und Zeiterfassungsunterlagen

- Verantwortliche Nutzung von KI und Informationssicherheit

Integrität gegenüber der Gesellschaft und Regierungen

- Umgang mit dem öffentlich-rechtlichen Sektor und Regierungsbeamten
- Politisches Engagement
- Externe Kommunikation und Social Media
- Gemeinnützige Spenden
- Insider Trading
- Konfliktrohstoffe und Menschenrechte
- Exportkontrollen und Handelssanktionen
- Gesetze gegen Geldwäsche
- Umwelt

Einhaltung unseres Kodex

- Geschäftsaktivitäten mit Ehrlichkeit und Integrität
- Sich melden
- Keine Vergeltung
- Ermittlungen
- Aufsicht
- Meldeverfahren

Unsere

Werte und Tradition

Unisys ist ein globales Unternehmen für Technologielösungen, das sich seit mehr als 150 Jahren für die Unterstützung von Menschen und Organisation zum Erreichen des nächsten Innovationsschubs engagiert. Und auch für den Schub danach.

Wir bringen Spezialwissen und Spitzentechnologie über Regionen, Industrien und Kontexte hinweg ein, um Teams und Verfahren zu verstärken und umzuwandeln. Wir verändern, wie Menschen Technologie erfahren und helfen Organisationen, neue Möglichkeiten durch Lösungen für den digitalen Arbeitsplatz, die Cloud, Apps, Computersysteme im Unternehmen sowie für Geschäftsprozesslösungen zu entdecken.

Wie machen wir das? Indem wir den Status Quo unermüdlich neu definieren, um Menschen und Organisationen nach vorne zu bringen. Unsere Ansprüche an das Verhalten zur Erreichung dieses Ziels:

Entdecken: Wir nutzen unsere angeborene Neugier zur Entwicklung neuer Fertigkeiten.

Experimentieren: Wir denken den Status Quo neu.

Agil handeln: Wir identifizieren Möglichkeiten für Aktionen.

Verantwortung übernehmen: Wir handeln verantwortlich, um Vertrauen aufzubauen und Fortschritt anzutreiben.

Die ausführliche Seite Werte und Tradition finden Sie unter [Company History](#).

Gwendolyn Lee Hassan

Vice President, Chief Compliance Officer

Unser Kodex enthält unsere Grundprinzipien für ein breites Spektrum an Risikobereichen und erklärt, warum sie wichtig sind und was von uns allen erwartet wird, um mit diesen Risiken umzugehen. Obwohl wir die örtlichen Gesetze befolgen, wenn sie einen höheren Standard vorsehen als unser Kodex, sollten Sie dieses Dokument als den ersten Schritt auf dem Weg betrachten, der mit der Stellung der richtigen Frage und dem Herausfinden der richtigen Antwort als Leitlinie für Ihre Geschäftsentscheidungen und Ihr Handeln beginnt.

Suchen Sie in jedem Abschnitt die Icons mit Links für weitere Informationen: verwandte Richtlinien, FAQs und andere Hilfsangebote.



Policy 1



Policy 2



FAQ



Resource

Auch das Ethics & Compliance Office steht Ihnen zur Verfügung, sei dies durch direkten Kontakt oder über die Helpline. Kontaktdaten finden Sie am Ende des Kodex oder über das Icon für die Helpline in der Symbolleiste.



Vorgesetzte: Für Sie gelten zusätzliche Erwartungen aufgrund Ihrer Verantwortung in der Organisation als Vorgesetzte. Ein ethischer Führungsstil leistet einen wesentlichen Beitrag zu einer von Ethik geprägten Kultur. Wir können dies nicht ohne Ihren Einsatz erreichen. Achten Sie auf die blauen Kästen und dieses Symbol für weitere Informationen:



Sich melden – Fragen stellen – Antworten bekommen – die richtige Vorgehensweise anwenden.

Integrität

Ist in unserem Code

Wir sind bei allen
Aktivitäten **ehrlich**
und setzen uns für
das Gerechte ein.



Die Verantwortung

aller Mitarbeitenden

Compliance. Ethik. Integrität. Das sind alles nur Worte, wenn nicht alle Mitarbeitenden bei Unisys die Verantwortung für sie anerkennen und übernehmen. Es wird von Ihnen als Mitarbeitende oder Mitglieder der Geschäftsleitung erwartet, dass Sie unseren Kodex, die Richtlinien und Verfahrensregeln von Unisys und die Gesetze einhalten.

Mitarbeitende und Mitglieder der Geschäftsleitung müssen:

- Unseren Kodex, die Richtlinien, Gesetze und Regelungen, die ihre Aufgaben betreffen, lesen und verstehen und sich verpflichten, diese zu beachten.
- Stets im Rahmen Ihrer Tätigkeit für Unisys ehrlich und transparent sein.
- Sich melden, wenn sie Verstöße gegen unseren Kodex oder die damit verwandten Richtlinien beobachten, von ihnen Kenntnis erlangen oder den Verdacht haben, dass ein Verstoß vorliegt.
- Bei internen Untersuchungen mitwirken.
- An sämtlichen verpflichtenden Trainings zu Fragen der Ethik und Compliance teilnehmen.

Die Verantwortung

aller Vorgesetzten

Als Vorgesetzte bei Unisys gilt ein noch höherer Standard für Sie, und Sie tragen eine besondere Verantwortung, mit Integrität zu führen. Sie müssen ethisches Verhalten vorleben und wirksame Maßnahmen ergreifen, um ein entsprechendes Verhalten in Ihrem Team zu gewährleisten. Wenn Sie mit ethischem Mitgefühl und Verständnis mit Ihrem Team kommunizieren und ihnen zuhören und mit ihren Sorgen und verschiedenen Meinungen entsprechend umgehen, werden Sie Vertrauen aufbauen, die Produktivität fördern und das Unternehmen schützen.

Es wird von Vorgesetzten erwartet, dass sie die Risiken im Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten ihrer Organisation verstehen und diese aktiv entgegenwirken. Diese Risiken entstehen aufgrund der globalen Natur unseres Unternehmens und beinhalten die Bereiche, die in unserem Kodex abgedeckt sind. Ein umfassendes Verständnis hilft Ihnen und Ihrem Team, Maßnahmen zu ergreifen, die diese Risiken minimieren und zum Gesamterfolg beitragen.

Vorgesetzte müssen:

- Die für ihre Aufgaben relevanten Risiken identifizieren, sich regelmäßig mit ihren Teams darüber austauschen und Gegenmaßnahmen umsetzen.
- Unmissverständlich kommunizieren und zeigen, dass die Bemühungen um Aufträge niemals durch unethische oder rechtswidrige Handlungen aufs Spiel gesetzt werden dürfen, auch wenn dies den Verlust einer Geschäftsgelegenheit bedeutet.
- Ihr Compliance-Training rechtzeitig abschließen und dafür sorgen, dass ihr Teams dies auch tut.
Ansprechbar sein – sorgen Sie dafür, dass Ihr Team weiß, dass Sie zuhören werden und dass sie ohne Angst vor Vergeltung Fragen stellen und Bedenken vorbringen können.
- Lernen, vermutetes Fehlverhalten zu identifizieren und damit umzugehen – leiten Sie die Angelegenheit an das Ethics & Compliance Office zur Ermittlung und versuchen Sie nicht, die Sache selbst zu ermitteln oder beizulegen.

Ethische Entscheidungen

treffen

Die Schaffung einer Kultur der Integrität beginnt mit dem Treffen guter Entscheidungen. Stellen Sie sich diese Fragen, bevor Sie Maßnahmen ergreifen, die unseren Kodex und unsere Verpflichtung zur integren Geschäftsführung verletzen könnten:

Das Treffen ethischer Entscheidungen schafft eine Kultur der Integrität und einen Ort, an dem wir alle gerne arbeiten. Wenn wir mit Integrität handeln, bauen wir Vertrauen untereinander, mit unseren Kunden und mit unseren Geschäftspartnern auf. Wenn Sie vor einer ethisch schwierigen Situation oder einer schwierigen Entscheidung stehen, stellen Sie sich die folgenden Fragen. Im Zweifelsfall holen Sie Rat ein.



Vorgesetzte müssen außerdem Rat vom Ethics & Compliance Office oder von der Rechtsabteilung einholen, wenn sie mit einem ethischen Problem in ihrem Team konfrontiert werden.

Wenn JA bei ALLEN Fragen, ist es wahrscheinlich OK weiterzumachen.

Wenn NEIN zu Irgendeiner Frage, ist ein Weitermachen NICHT OK.

Steht mein Handeln im Einklang mit dem Kodex, unseren Richtlinien und dem Gesetz?

NEIN → STOP

JA ▼

Wäre es mir recht, wenn mein Handeln öffentlich bekannt werden würde und mein(e) Vorgesetzte(r), Kollegen/ Kolleginnen, Familien und Freunde darüber Bescheid wüssten?

NEIN → STOP

JA ▼

Steht mein Handeln im besten Interesse von Unisys und unserem Ruf und fördert es unsere Geschäftsinteressen?

NEIN → STOP

JA ▼



Zusammenarbeit mit

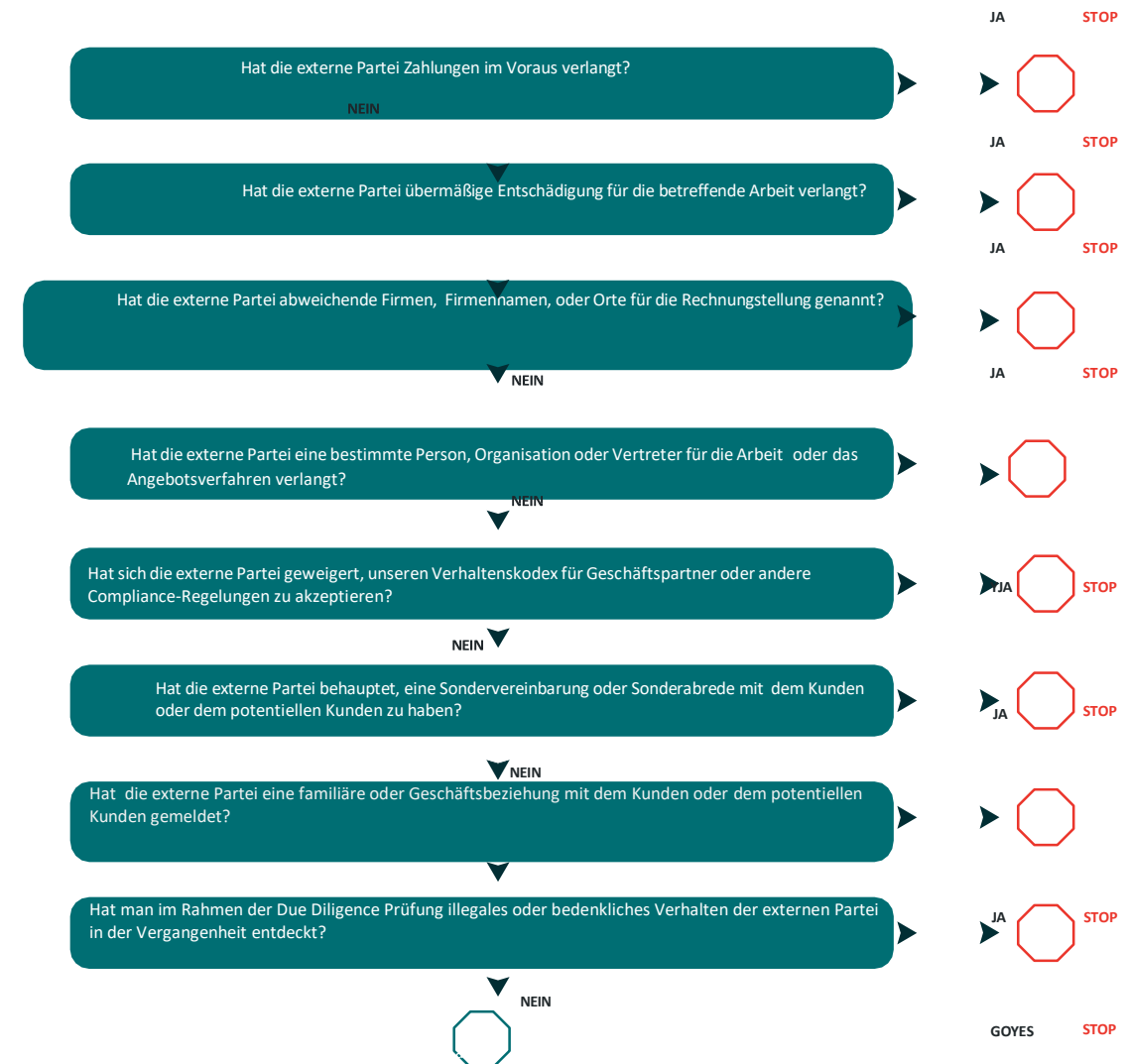
Externen Parteien

Wenn Sie regelmäßig mit externen Parteien Überwachungs-
Betreuungs- oder Austauschaktivitäten durchführen, seien
diese Personen freie Mitarbeiter, Subunternehmer,
Lieferanten, Auftrags- oder Zeitarbeiter oder sonstige
Personen, die für uns arbeiten, sollten Sie Kenntnis von
unserem Verhaltenskodex für Businesspartner haben.

Mitarbeitende müssen:

- Dafür Sorge tragen, dass die externen Parteien den Verhaltenskodex für Geschäftspartner erhalten, anerkennen und befolgen.
- Den externen Parteien Gelegenheit geben, Fragen zu stellen und Bedenken vorzubringen, um sie bei der Einhaltung des Verhaltenskodex zu unterstützen einschließlich Nutzung der Unisys Helpline.
- Den Verdacht auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex für Geschäftspartner an das Ethics & Compliance Office melden.

Kann ich alle nachstehenden Fragen mit „Nein“
beantworten



Integrität am Arbeitsplatz

Wir zeigen unsere **Wertschätzung** füreinander, indem wir alle mit Würde und Respekt behandeln.



Diversität, Gleichheit, Inklusion und ein sicherer und

Respektvoller Arbeitsplatz

Wir fördern ein Geschäftsklima, in dem wir unterschiedliche Perspektiven wertschätzen und unsere Kollegen und Kolleginnen, Kunden und Geschäftspartner mit Würde und Respekt behandeln. Wir arbeiten wegen und nicht trotz unserer Unterschiedlichkeiten besser zusammen. Wir stellen Mitarbeitende ein und befördern und disziplinieren sie ohne Rücksicht auf Alter, Rasse, Nationalität, Genderidentität oder -erscheinungsbild, Schwangerschaft, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, Familienstand, Staatsangehörigkeit oder einen anderen Schutzstatus. Gleichzeitig schaffen wir Möglichkeiten für unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen.

Unisys unterhält eine respektvolle, sichere und gesunde Arbeitsumgebung, so dass wir alle leistungsfähig, kreativ und erfolgreich sein können. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, dass unsere Arbeitsumgebung sicher und frei von Diskriminierung, Mobbing und feindseligem Verhalten ist. Unsicheres, abstoßendes, unprofessionelles oder unangemessenes Verhalten hat keinen Platz bei Unisys.

Mitarbeitende müssen:

- Ein respektvolles Arbeitsklima schaffen und aufrechterhalten.
- Aktiv zuhören; offene Diskussionen und die freie Äußerung von Gedanken fördern.
- Offene, nicht offen ausgesprochene oder unbewusste Vorurteile, die zu diskriminierendem Verhalten führen können, verstehen, anschauen und ansprechen.
- Die Sicherheitsbestimmungen am Arbeitsplatz einhalten und jeden Arbeitsunfall bzw. jede Verletzung während der Arbeit an ihre(n)Vorgesetzte(n) oder an die Personalabteilung melden.
- Niemals unter Drogen- oder Alkoholeinfluss arbeiten.



Vorgesetzte müssen ebenfalls Möglichkeiten für die Unterstützung diverser Teams, die Entwicklung einer inklusiven Arbeitsumgebung suchen und die Gleichbehandlung im Rahmen der professionellen Entwicklung fördern.

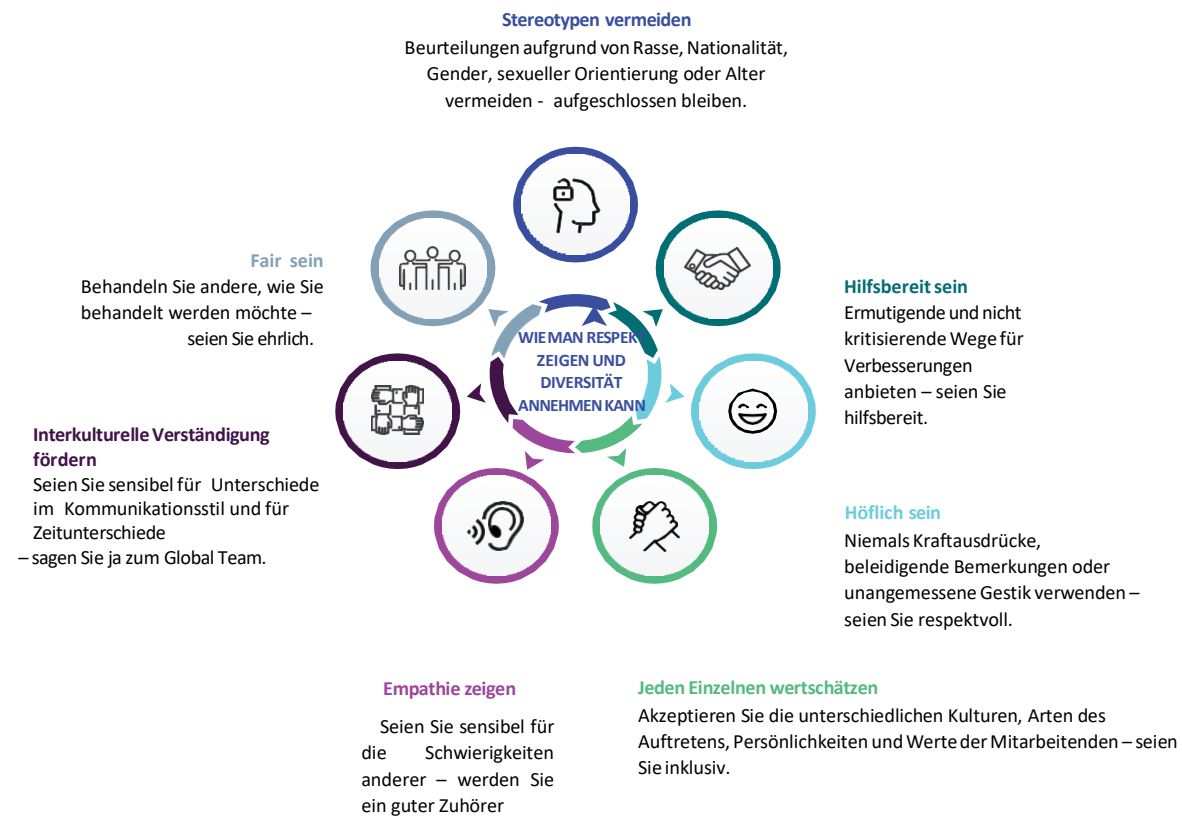
Was ist Mobbing?

Mobbing ist eine Verhaltensweise, die je nach der örtlichen Gesetzgebung unrechtmäßig sein kann, aber gegen die Unisys-Richtlinie über den Respektvollen Arbeitsplatz verstößt. Mobbing am Arbeitsplatz ist ein Fehlverhalten, das je nach Schweregrad, Art und Häufigkeit als Misshandlung anzusehen ist. Mobbing beinhaltet insbesondere wiederholte Äußerungen herabwürdigenden oder beleidigenden Inhalts oder die Verhöhnung oder Verspottung einer Person, Andeutungen auf bekannte körperliche oder psychische Einschränkungen eines Kollegen/einer Kollegin, die gegen ihn/sie gerichtet sind; gravierendes oder wiederholtes verbales oder physisches Verhalten, das nach Treu und Glauben als bedrohlich, einschüchternd oder herabwürdigend angesehen werden kann; absichtliche Ausgrenzung einer Person oder Sabotage und Unterminierung ihrer Arbeitsleistung.

Kommunikationen mit einem Kollegen/einer Kollegin gelten nicht als Mobbing, nur weil sie Kritik oder negative Rückmeldungen enthalten. Ein Verhalten stellt kein Mobbing dar, wenn es sich um eine legitime, kritische Leistungsbeurteilung ist, die auf respektvolle und professionelle Weise übermittelt wird.

Diversität, Gleichbehandlung, Inklusion und einen sicheren und

Respektvollen Arbeitsplatz



Wie Belästigung aussieht

Sexuelle Belästigung

Unerwünschte Berührungen, Annäherungen, obszöne Gesten



Sexuell anstößige Bemerkungen, Gespräche, Witze, Pfiffe, wiederholte Einladungen für ein Date trotz Ablehnung.

Bitten um, Androhungen von oder Forderungen nach sexuellen Gefälligkeiten als Gegenleistung für die Weiterbeschäftigung



Bilder sexueller Natur.

Entzug von Aufgaben oder Zuweisung zusätzlicher oder schwierigerer Aufgaben oder zusätzlicher Schichten nach der Ablehnung sexueller Annäherungsversuche.



Schikane

Angriffe oder Androhung von Gewalt



Herabwürdigende Bemerkungen, Witze, Hänseleien und Bemerkungen über sensible und/oder kontroverse Themen.



Bitten, Drohungen oder Forderungen als Gegenleistung für die Weiterbeschäftigung oder Beförderungen oder zur Vermeidung negativer Folgen.

Bilder, die herabwürdigend oder diskriminierend sind.



Zuweisung zusätzlicher, schwierigerer Aufgaben oder zusätzlicher Schichten sowie Ausschluss aus Meetings und Teamaktivitäten.



Integrität in unseren Geschäftsaktivitäten

Wir übernehmen **Verantwortung** für unser
Handeln and halten unsere Versprechen ein.

Im Wettbewerb

Fair handeln

Unisys konkurriert auf dem Weltmarkt energisch, aber fair. Wir verhalten uns weder unfair noch wettbewerbswidrig und wir machen keine falschen Angaben über die eigenen Produkte und Dienstleistungen oder die unserer Wettbewerber.

Es gibt Gesetze, die die Förderung des Wettbewerbs im Markt regeln. Sie schaffen eine faire Umgebung, in der Unternehmen in den Wettbewerb treten können, sei dies miteinander oder in der Lieferkette, und in der Verbrauchern die Wahl gegeben wird. Diese Gesetze verbieten Aktivitäten wie Preisabsprachen, die Aufteilung oder Zuweisung von Marktsegmenten oder Gebieten sowie jedes Zusammenwirken mit Wettbewerbern, das als Wettbewerbsbeschränkung angesehen werden kann. Auch informelle Absprachen oder der Austausch von Informationen über unsere Produkte und Dienstleistungen mit Wettbewerbern können einen Verstoß gegen diese Gesetze darstellen.

Mitarbeitende müssen:

- Jede formelle oder informelle Vereinbarung mit Wettbewerbern vermeiden, die wettbewerbsbeschränkend erscheint.
- Kompetitive Ausschreibungsverfahren respektieren und bei Konflikten oder anderen Fragen, die als Einmischung angesehen werden können, transparent sein.
- Den Kontakt zu Wettbewerbern einschränken, jede Diskussion über Preisbildung oder andere unzulässigen Angelegenheiten sofort beenden und die Vorfälle an die Rechtsabteilung melden.
- Eine Vorgabe der Preise unserer unabhängigen Partner, die sie ihren Kunden in Rechnung stellen, vermeiden.
- Wettbewerbsrelevante Informationen zulässig, ehrlich und transparent einholen. Falls Sie Zugang zu vertraulichen Informationen eines Wettbewerbers erhalten, wenden Sie sich an die Rechtsabteilung.

Unzulässige Zahlungen und Vorteile,

Schmiergeld und Korruption

Wir von Unisys sind bei unseren Begegnungen mit unseren Geschäftspartnern transparent und beeinflussen ihre Entscheidungen nicht durch das Anbieten oder die Leistung von Schmiergeld oder unzulässigen Zahlungen, Versprechen oder durch andere Abreden. Neben der Verletzung unserer Verpflichtung zur Integrität bei unseren Geschäftsaktivitäten verstoßen diese Handlungen gegen nationale und internationale Gesetzesvorschriften und können schwere Straftaten der Unternehmen und der handelnden Personen darstellen.

Unisys verbietet ausdrücklich das Anbieten, Versprechen oder Leisten jedweder vermögenswerter Vorteile gegenüber einem Amtsträger oder einem Geschäftspartner in der Absicht, eine Geschäftsbeziehung fortzusetzen oder zu gründen, eine Geschäftsentscheidung oder eine Maßnahme zu beeinflussen oder aus jedem anderem unzulässigen Grund. Auch den von uns beauftragten externen Parteien sind solche Aktivitäten untersagt; andere Personen dürfen keine Bestechungen für uns tätigen.

Wir dürfen keine Barzahlungen leisten, künftige Vorteile versprechen oder Rabatt- oder Kick-back- Abreden treffen. Diese können alle als Schmiergeld oder eine sonstige korrupte Maßnahme angesehen werden.

Die nationalen und andere Gesetzesvorschriften definieren den Begriff des Amtsträgers. Diese Personen können Angestellte oder Beamter staatlicher Organisationen sowie Angestellte öffentlich-rechtlicher Unternehmen oder internationaler Organisationen sein.

Mitarbeitende müssen bzw. dürfen:

- In der Lage sein zu identifizieren, ob ein Geschäftspartner oder eine externe Partei als Amtsträger anzusehen ist.
- Nur mit externen Parteien, Vertretern, freien Mitarbeitern und Berater zusammenarbeiten, die überprüft worden sind und deren Vergütungs- und anderen Bedingungen den höchsten Standards entsprechen.
- Geschenke, Einladungen oder Reisen anbieten, die angemessen und zulässig sind.
- Aktivitäten wie Spenden, Einstellungen oder die Beauftragungen Dritter nur im Rahmen der normalen Geschäftstätigkeit und nicht als Gegenleistung für einen Gefallen tätigen.
- Zahlungen und Ausgaben wahrheitsgemäß in unseren Unterlagen und Aufzeichnungen beschreiben.

Anbieten und Annahme von

Gefälligkeiten

Geschenke, Essen oder andere Gefälligkeiten sind ein wichtiger Bestandteil des Goodwills. Sie können eine Rolle beim Ausbau von Geschäftsbeziehungen spielen. Soweit sie verschwenderisch oder unangemessen sind oder so angesehen werden könnten, wenn sie nicht transparent sind oder nicht im Zusammenhang mit einem legitimen Geschäftszweck stehen, können sie Bedenken wegen Korruption auslösen und können sogar als Schmiergeld aufgefasst werden. Das kann rechtliche Folgen für die jeweilige Person und/oder für Unisys nach sich ziehen.

Es ist von kritischer Bedeutung, ein gutes Urteilsvermögen und Mäßigung walten zu lassen, um dafür zu sorgen, dass die Gefälligkeiten angemessen und im festgelegten Rahmen bleiben. Mitarbeitende müssen gewährleisten, dass sie keine Richtlinien von Unisys oder der Organisation des Empfängers verletzen.

Mitarbeitende müssen:

- Verbote der Organisation des beabsichtigten Empfängers prüfen, bevor eine Gefälligkeit angeboten wird.
- Die Obergrenzen in der Richtlinie über Geschenke und Bewirtung kennen und befolgen.
- Ggfls. eine vorherige Genehmigung einholen, insbesondere vor dem Anbieten einer Gefälligkeit gegenüber einem Amtsträger oder einem sonstigen Kunden aus dem öffentlich-rechtlichen Sektor.
- Gewährleisten, dass eine Gefälligkeit für den Anlass und die Geschäftsbeziehung angemessen ist. Gegenstände der Unisys-Marke sind Geschenken anderer Marken vorzuziehen.
- Der Gesamtwert der Gefälligkeiten gegenüber einer Einzelperson im Laufe des Jahres verfolgen und beschränken.
- Alles, was gegen unseren Kodex oder unsere Richtlinien verstößt, höflich ablehnen oder zurückgeben.

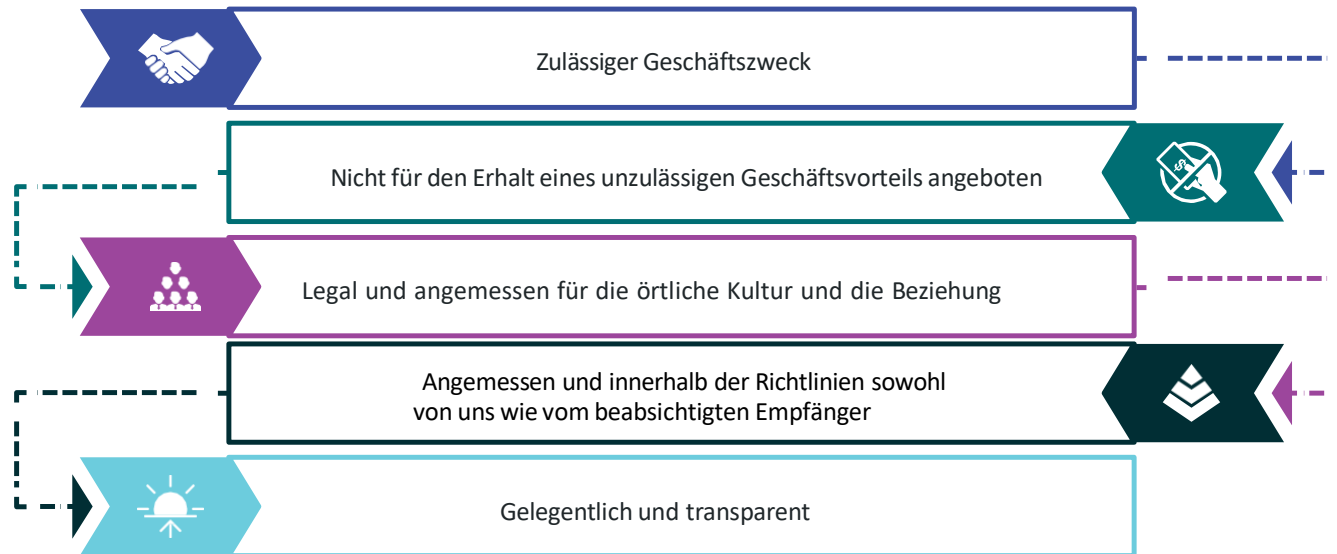


Vorgesetzte müssen auch die Ausgaben für Gefälligkeiten überprüfen, die Sie genehmigt haben und bei Ausgaben nachfragen, wenn Sie Bedenken haben, ob sie von den Einschränkungen der Richtlinien noch gedeckt sind.

Umgang mit

Gefälligkeiten

Der Austausch von Gefälligkeiten mit unseren Kunden, Partnern und Lieferanten kann Goodwill aufbauen und unsere Beziehungen stärken, wenn dies respektvoll geschieht. Zur Einhaltung der Gesetze und Regelungen, die für die meisten Unternehmen gelten, befolgen Sie diese Hinweise.



DARF ICH ES BEHALTEN? JA, Sie dürfen Geschenke annehmen, solange sie nicht in der Absicht gemacht worden sind, Ihre Beurteilung zu beeinflussen und soweit sie mit unserer Richtlinie und unseren Leitlinien übereinstimmen. Sie müssen von geringem Wert, angemessen und nicht häufig sein. Sie dürfen Bargeld oder geldwerte Gegenstände einschließlich Geschenkgutscheine niemals annehmen. Die Erstattung von Hotel- oder Reisekosten ist NUR mit Genehmigung Ihrer Vorgesetzten und des Ethics & Compliance Office erlaubt.

Interessenkonflikte

Manchmal stehen unsere persönlichen Interessen im Konflikt mit den Interessen von Unisys. Es ist wichtig, dass alle Mitarbeitenden den Anschein eines Konflikts zwischen ihren persönlichen Interessen und den Interessen von Unisys vermeiden.

Potentielle Konfliktsituationen können auftreten. Sie sind nicht automatisch der Beweis eines Fehlverhaltens. In den meisten Fällen, wenn potentielle Konflikte umgehend mitgeteilt werden, können sie mit wenigen oder keinen Maßnahmen beigelegt werden. Die Mitteilung durch den Mitarbeitenden/die Mitarbeitende gibt uns die Möglichkeit, mit der Situation in einer Art und Weise gemeinsam umzugehen, die sowohl den Mitarbeitenden/die Mitarbeitende wie uns schützt und so transparent wie möglich in Bezug auf unsere Geschäftsaktivitäten ist.

Mitarbeitende müssen:

- Einen Interessenkonflikt beim Entstehen identifizieren.
- Konflikte soweit wie möglich vermeiden.
- Einen potentiellen Konflikt umgehend (möglichst im Voraus) offenlegen, um die Freigabe des Ethics & Compliance Office und die Genehmigung des Vorgesetzten einzuholen.
- Etwaige Auflagen im Zusammenhang mit einem freigegebenen Konflikt annehmen und befolgen.



Auch Vorgesetzte müssen die Voraussetzungen für die Genehmigung eines Interessenkonflikts verstehen und die freigegebenen Konflikte überwachen, die Auswirkungen auf die Arbeitsleistung haben könnten.



Integrität im Umgang mit Vermögenswerten und Information

Wir **beschützen** Vermögenswerte und Information, egal ob diese Unisys oder anderen gehören.

Nutzung von

Eigentum und Ressourcen

Von Unisys

Das Eigentum und die Ressourcen von Unisys sind da, um Mitarbeitenden bei der Erreichung der Geschäftsziele zu helfen. Mitarbeitende müssen das Eigentum des Unternehmens beschützen und verantwortlich und ehrlich einsetzen. Unisys toleriert nicht die nachlässige, unwirtschaftliche, betrügerische oder illegale Nutzung von Unternehmenseigentum oder Ressourcen einschließlich der im Wirtschaftsplan budgetierten Gelder und Zeit.

Die vom Unternehmen gestellten Geräte und der Zugang zu Systemen sind ausschließlich für eine Nutzung für die Geschäftstätigkeit von Unisys bestimmt und sollen niemals genutzt werden für illegale Aktivitäten, Glücksspiele oder das Anschauen oder das Versenden von obszönen, gehässigen oder despektierlichen Inhalten oder Bildern oder für das Heraufladen oder Herunterladen von Software, die urheberrechtlich geschützt ist oder Exportkontrollen unterliegt.

Mitarbeitende müssen:

- Gelder von Unisys mit Bedacht – als wäre es ihr eigenes Geld – ausgeben und vor Verschwendung und Missbrauch schützen.
- Ehrlich und genau bei der Zeiterfassung und Spesenabrechnung sein.
- Aufmerksam für Situationen oder Vorfälle sein, die zum Verlust, Missbrauch oder Diebstahl von Unternehmensressourcen oder -eigentum führen könnten.
- Die Ressourcen von Unisys wie Computerequipment, Mobiltelefone und Internetsysteme nur für legitime Geschäftsaktivitäten von Unisys verwenden.



Auch Vorgesetzte sind für den ordnungsgemäßen Umgang und Nutzung von Vermögenswerten des Unternehmen durch ihre Teams verantwortlich sein und sollen Spesenabrechnung und die Verteilung und den Umgang mit Ressourcen sorgfältig prüfen.

Vertrauliche Informationen

Und geistiges Eigentum

Die Informationen, Geschäftsgeheimnisse und gewerblichen Schutzrechte von Unisys sind wertvolle Rechtsgüter, die Schutz erfordern. Wir könnten unseren Wettbewerbsvorteil verlieren, wenn unsere vertraulichen Informationen außerhalb des Unternehmens weitergegeben werden. Darüber hinaus müssen wir die vertraulichen Informationen und das geistige Eigentum anderer respektieren. Dazu gehört der Schutz der Informationen, die unsere Geschäftspartner uns gegenüber preisgeben.

Der Schutz von Informationen und Ideen – seien diese unsere eigenen oder die der anderen – ist entscheidend für unseren unternehmerischen Erfolg und unseren Ruf als vertrauenswürdigen Partner.

Mitarbeitende müssen bzw. dürfen:

- Vertrauliche Informationen niemals im öffentlichen Raum diskutieren und sie nur an diejenigen weitergeben, die dazu berechtigt sind oder die Informationen wissen müssen.
- Vertrauliche Informationen nur für Angelegenheiten von Unisys nutzen und die Geheimhaltung auch nach Beendigung ihrer Beschäftigung bei Unisys wahren.
- Das geistige Eigentum von Unisys durch Urheberrechte, Marken und andere Formen der gewerblichen Schutzrechte absichern, um den Wert unserer Innovation zu schützen.
- Vertrauliche Informationen durch die Nutzung der korrekten Einstufung, Verschlüsselung und anderer Methoden schützen.
- Vertrauliche Information oder geistiges Eigentum nie ohne Lizenz oder Erlaubnis anfordern oder nutzen.

Persönliche Daten

Die zulässige Nutzung und der Schutz persönlicher Daten ist von kritischer Bedeutung für Unisys, seien diese die Daten unserer Mitarbeitenden oder Daten, die uns von Kunden, Geschäftspartnern und anderen Parteien anvertraut worden sind. Die Wahrung der Integrität und der Vertraulichkeit der von uns gesammelten, bearbeiteten, gespeicherten und übertragenen persönlichen Daten erlaubt uns, das Vertrauen, das für die Führung unserer Geschäftsaktivitäten essentiell ist, aufzubauen und beizubehalten.

Wir operieren durch den Einsatz bewährter Prinzipien zur Einbettung des "Datenschutzes mit Absicht" in unseren Betriebsabläufen, Produkten und Dienstleistungen.

Mitarbeitende müssen:

- Die Informationen im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten identifizieren, die als persönliche Daten angesehen werden, die Voraussetzungen für deren Nutzung oder Verwaltung lernen und Zugang ausschließlich den Personen gewähren, die Kenntnis davon haben müssen.
- Eindeutige und wahrheitsgemäße Datenschutzerklärungen bei dem Sammeln und der Bearbeitung von Daten vorlegen.
- Ausschließlich Daten, die für einen spezifischen Geschäftszweck benötigt wird, sammeln, nutzen und weitergeben.
- Geeignete Regelungen des Records Management für die Speicherung und Löschung der Daten anwenden.
- Datenschutzüberlegungen beim Design oder Planung für eine Lösung bzw. jedes Projekts aufnehmen.

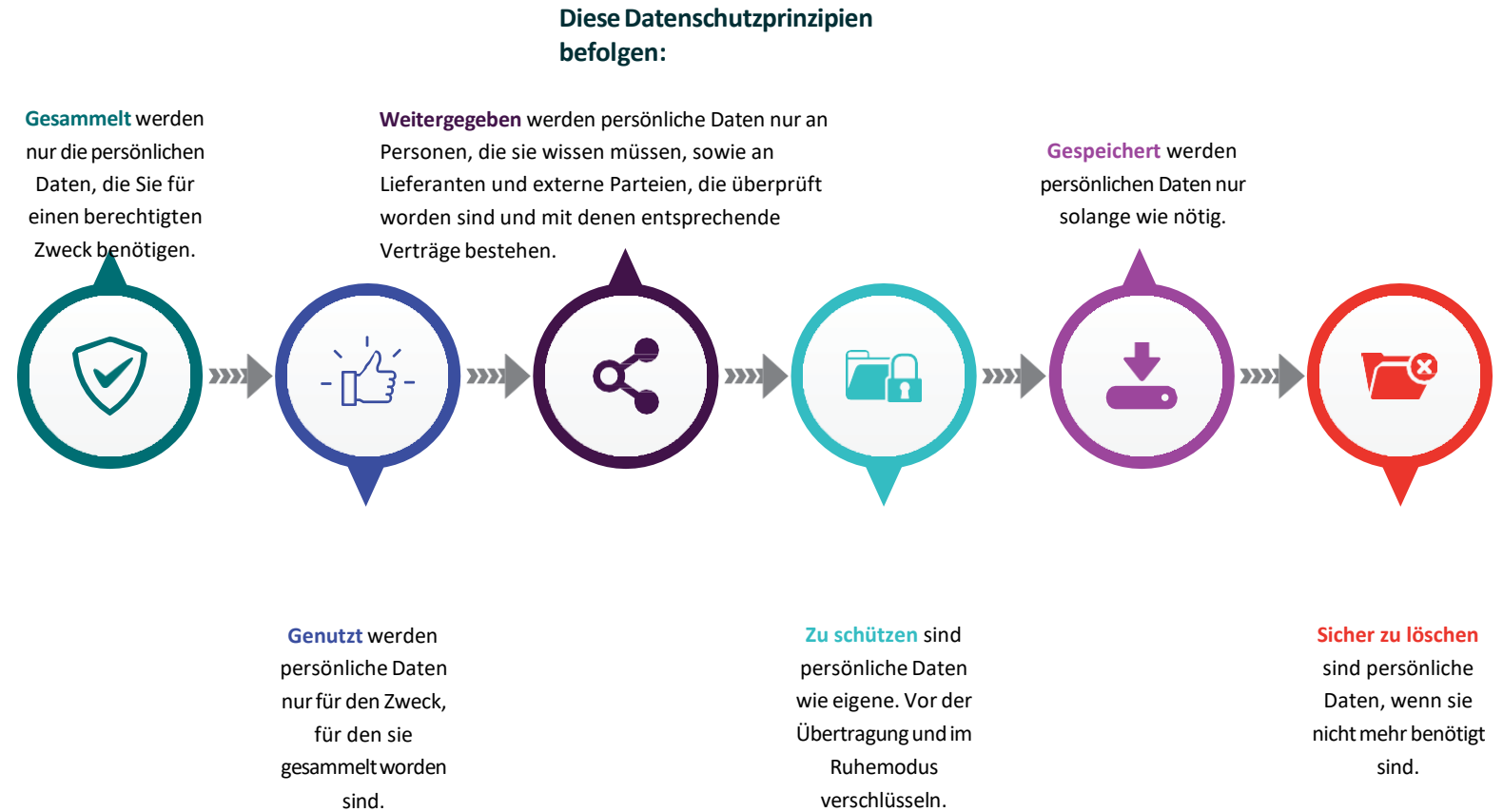


Auch Vorgesetzte müssen mit dem Datenschutzbeauftragten zusammenarbeiten, um auf dem neuesten Stand hinsichtlich Entwicklungen des Datenschutzes mit Bezug zu ihrer Arbeit zu bleiben und Bereiche zu identifizieren, die Input oder Unterstützung erfordern.

Datenschutzrechtliche Grundsätze

Obwohl die globale Rechtslage im Bereich Datenschutz sich ständig weiterentwickelt, gibt es einige Grundprinzipien, die auf jeden Fall gelten.

Sie haben eine Verantwortung, die persönlichen Daten unserer Kunden und Mitarbeitenden zu schützen. Unsere Kunden nehmen den Datenschutz sehr ernst – wie Unisys auch.



Records

Management

Die Geschäftsunterlagen von Unisys einschließlich aller handschriftlichen, gedruckten oder elektronischen Daten sind eine wertvolle Ressource des Unternehmens, egal ob sie strukturiert oder unstrukturiert sind. Die Geschäftsunterlagen von Unisys müssen während ihres gesamten Lebenszyklus in Übereinstimmung mit unseren Richtlinien, Verfahren und Aufbewahrungsfristen geführt und kontrolliert werden. Unterlagen, die von Mitarbeitenden von Unisys erstellt oder gesammelt werden, sind das Eigentum von Unisys und sollen entsprechend aufbewahrt und geführt werden.

Mitarbeitende müssen bzw. dürfen:

- Unterlagen nur solange aufbewahren, wie diese für unternehmerische Zwecke benötigt werden und sie dann gemäß unserer Global Records Retention Schedule (GRRS) vernichten oder archivieren. Zur Feststellung der Aufbewahrungsfristen aufgrund der Art der Unterlage und der rechtlichen Vorgaben (Ort) ist die GRRS zu konsultieren.
- Vertrauliche Informationen durch entsprechende Kennzeichnung, Verschlüsselung oder sichere Speicherung gegebenenfalls absichern. Die InfoSec Std1.6 Data Classification ist zur korrekten Einstufung der Informationen zu benutzen. Den Informationslebenszyklus für den richtigen Umgang mit Unterlagen während der Aufbewahrungsfrist konsultieren.
- Unterlagen aufheben, für die eine Rechtspflicht besteht oder die Teil einer Ermittlung sind.
- Verantwortung übernehmen und die von ihnen erstellten Unterlagen regelmäßig auf ihre Rechtmäßigkeit überprüfen. Den Informationslebenszyklus ist zu konsultieren, um die Schritte von der Erstellung bis zur Verwendung zu verstehen. Im Zweifel ist unsere Global Records Retention Schedule (GRRS) zu konsultieren.

Zutreffende Finanz-, Kosten- und

Zeiterfassungsunterlagen

Wir haben Richtlinien und Verfahren, die helfen, die Richtigkeit unserer Finanzberichte zu gewährleisten und unsere Pflichten gegenüber Stakeholder zu erfüllen. Richtige und vollständige Unterlagen sind das Fundament des Finanzberichterstattungs- und Finanzkontrollverfahrens bei Unisys.

Mitarbeitende müssen:

- Gewährleisten, dass die Zahlungen und Transaktionen von Unisys ordnungsgemäß genehmigt und in den Büchern von Unisys ausgewiesen sind.
- Die geltenden Buchhaltungsvorgaben in jedem Land beachten, in dem Unisys tätig ist.
- Gewährleisten, dass ihre Zeiterfassungsunterlagen aktuell sind, dass sie die von ihnen geleisteten Arbeitsstunden wiedergeben und dass der Zeitaufwand dem richtigen Kennzahl zugeordnet ist.
- Kosten einschließlich der Kosten in ihren Spesenabrechnungen genau und ehrlich abrechnen.
- Genaue und zeitnahe Rechnungslegungen und Berichte der US -Securities and Exchange Commission und anderen nationalen und internationalen Aufsichtsbehörden vorlegen.

Verantwortliche Nutzung von KI und

Informationssicherheit

Als ein Unternehmen, das Sicherheitslösungen für unsere Kunden bereitstellt, ist die Sicherheit Teil unserer DNA. Jeder ist verpflichtet, die Daten von Unisys und von unseren Kunden zu schützen. Denken Sie daran, dass wir alle die Verantwortung für die Cybersicherheit tragen. Wir sind alle verpflichtet, die Informationssicherheit durch Einhaltung der anwendbaren Gesetze und der Richtlinien von Unisys zur Informationssicherheit zu wahren.

Mitarbeitende müssen:

- Ihre Passwörter schützen und niemals preisgeben.
- Komplexe Passwörter erstellen und aufrechterhalten.
- Phishing und Social-Engineering-Versuche identifizieren und verdächtige Aktivitäten sofort bei Information Security melden.
- Daten von Unisys und Kunden absichern und nicht auf privaten oder tragbaren Geräte speichern.

Verantwortliche Nutzung von Künstlicher Intelligenz

Unisys ist zur ethischen Anwendung der künstlichen Intelligenz ("KI") verpflichtet. Das bedeutet, dass wir von unseren Geschäftspartnern erwarten, dass sie für die Regelung, Konstruktion, Entwicklung, Kontrolle und Leistung ihrer KI-Systeme verantwortlich sind, die für Unisys eingesetzt werden. Geschäftspartner sollen ihre Priorität auf menschenzentrierte Ansätze für ihre Prozesse setzen, Regelwerke schaffen, die frei von Vorurteilen sind, auf Ehrlichkeit und Fairness in Systementscheidungen achten und dafür Sorge tragen, dass ihre KI-Systeme sicher, überprüfbar, transparent und nachziehbar sind.

Integrität gegenüber der Gesellschaft und Regierungen

Wir führen unsere Geschäfte als **verantwortliche Bürger** gemäß den Gesetzen und Vorschriften überall dort, wo wir tätig sind.



Umgang mit dem öffentlich-rechtlichen Sektor und

Regierungsbeamten

Wir haben besondere Pflichten zur Einhaltung von Recht und Gesetz, wenn wir mit Kunden aus dem öffentlich-rechtlichen Sektor und mit Regierungsbeamten geschäftlich agieren. Diese Pflichten gelten auch bei Lobbyisten, Beratern und anderen externen Parteien, die Unisys im öffentlich-rechtlichen Sektor vertreten.

Mitarbeitende müssen:

- Die Genehmigung ihrer Geschäftsbereichsleitung (USA) und des Ethics & Compliance Office (außerhalb der USA) einholen, bevor ein Lobbyist, Berater oder andere externe Partei beauftragt wird oder einem Industrieverband beigetreten wird, der Gespräche mit einer Regierung führt.
- Sich an die Rechtsabteilung wenden, um etwaige Vorgaben im Zusammenhang mit Verträgen mit Behörden in den USA auf lokaler oder bundesstaatlicher Ebene oder auf Bundesebene oder auf globaler Ebene mit anderen staatlichen Organisationen zu erfahren.
- Gewährleisten, dass Bewirtungen oder andere Gefälligkeiten in Übereinstimmung mit den Richtlinien von Unisys gegen Bestechung sowie über Geschenke und Bewirtung stehen.
- Sich an die Personalabteilung und das Ethics & Compliance Office vor der Einstellung von aktiven oder ehemaligen Staatsbediensteten wenden.
- Das Ethics & Compliance Office sofort kontaktieren, wenn sie ein Auskunftersuchen einer Behörde erhalten.

Politisches

Engagement

Unisys begrüßt die private Teilnahme am politischen Prozess in Übereinstimmung mit dem örtlichen, bundesstaatlichen, nationalen und internationalen Recht.

Das persönliche Engagement einschließlich Spenden sollte niemals als Engagement oder Unterstützung von Unisys dargestellt werden und muss immer in der Freizeit und mit eigenen Mitteln geleistet werden. Unisys gestattet keine Wahlkampf- oder parteipolitischen Aktivitäten am Arbeitsplatz oder in Einrichtungen oder auf Medienkanälen von Unisys. Verstöße könnten zu Geschäftsverlusten, Geldstrafen und Strafverfolgung durch die bundesstaatlichen oder Bundesbehörden führen.

Mitarbeitende müssen bzw. dürfen:

- Das Ethics & Compliance Office kontaktieren, wenn sie beabsichtigen ,für ein öffentliches Amt zu kandidieren oder eine Wahlkampagne aktiv zu unterstützen.
- Ressourcen von Unisys einschließlich Geschäftscomputer, -telefone oder -E-Mail niemals für einen Wahlkampf, für Spendenaufrufe oder für andere politischen Aktivitäten benutzen.



Vorgesetzte müssen darauf achten, dass sie keinen direkten oder indirekten Druck auf Mitarbeitende ausüben oder dies durch andere zulassen, dass sie einen Kandidaten oder eine Partei unterstützen oder für sie spenden oder werben.

Externe Kommunikation und

Social Media

Unsere öffentlichen Aussagen, Marketingunterlagen und Veröffentlichungen müssen ehrlich, richtig und transparent sein. Nur beauftragte Mitarbeitende sind berechtigt, gegenüber externen Parteien wie den Medien oder Analysten im Namen von Unisys zu reden; allen anderen ist dies ohne die Erlaubnis von Corporate Communications untersagt.

Es gibt viele Kommunikationswege. Social Media ist ein wichtiger Bestandteil der Kultur von Unisys in Bezug auf die Art und Weise wie wir Kontakt aufnehmen, uns vernetzen, zusammenarbeiten und Kenntnisse, Expertise und Informationen austauschen. Es ist von kritischer Bedeutung, dass wir mit Augenmaß, dem gesunden Menschenverstand und höflich auf allen Social-Media-Plattformen auftreten. Mitarbeitende müssen unsere Grundsätze bei jeder Nutzung von Social Media beachten, auch wenn sie auf ihren privaten Konten posten.

Was und wie wir kommunizieren beeinflusst unseren wohlverdienten Ruf.

Mitarbeitende müssen bzw. dürfen:

- Niemals Beiträge posten, die gegen unseren Kodex und unsere Richtlinien verstoßen könnten. Dazu zählen Fotos von oder Informationen über Kollegen/Kolleginnen, Beiträge, die vertraulichen Informationen preisgeben oder Nachrichten, die als belästigend oder diskriminierend angesehen werden können.
- Niemals über irgendein Thema im Namen des Unternehmens reden, wenn die vorherige Zustimmung dafür nicht eingeholt worden ist. Nur beauftragte Personen dürfen die offizielle Position des Unternehmens zu bestimmten Themen wie die Ertragslage, strategische Unternehmensplanungen, rechtliche Angelegenheiten und gesellschaftspolitische Fragen vertreten.
- Daran denken, dass sie Unisys vertreten und sich Gedanken machen, wie ihre Aussagen unser Unternehmen, unsere Werte und unsere Marke unterstützen.
- Dafür sorgen, dass Beiträge eindeutig erklären, dass sie eigene Meinungen und nicht die Meinung von Unisys wiedergeben.
- Es unterlassen, Informationen über mögliche, aktuelle oder ehemalige Kunden von Unisys zu posten.

Gemeinnützige

Spenden

Obwohl Unisys uns ermutigt, das Gemeinwesen zu unterstützen, müssen etwaige Spenden des Unternehmens im Einklang mit der Unternehmenspraxis stehen.

Mitarbeitende müssen:

- Die erforderlichen Genehmigung des Ethics & Compliance Office einholen, bevor Spenden gemacht werden.
- Die Möglichkeit des steuerabzugsfähigen Spenden suchen.
- Maßnahmen ergreifen, damit die Spende von Hardware den Anforderungen der Informationssicherheit erfüllen, z.B. durch die Zertifizierung der Datenlöschung und dass die Übertragung von Software in Übereinstimmung mit den Lizenzen steht.

Insider

Trading

Im Rahmen Ihrer Aufgaben könnten Sie Kenntnis von bedeutenden, nicht öffentlichen Informationen über Unisys oder unsere Geschäftspartner erlangen.

Informationen sind bedeutend, wenn ein durchschnittlicher Investor sie als wichtig für die Entscheidung hält, ob er Wertpapiere eines Unternehmens kauft oder verkauft.

Informationen sind nicht öffentlich, wenn sie nicht allgemein an die investierende Öffentlichkeit kommuniziert worden sind.

Es ist illegal, Transaktionen mit Wertpapieren von Unisys oder anderen Unternehmen auf der Grundlage bedeutender, nicht öffentlicher Informationen zu tätigen.

Mitarbeitende dürfen:

- Niemals Wertpapiere auf der Basis von bedeutenden, nicht öffentlichen Informationen kaufen oder verkaufen.
- Niemals einer anderen Person (z.B. einem Freund, einer Ehepartnerin/einem Ehepartner oder Broker) einen "Tipp" in Bezug auf bedeutende, nicht öffentliche Informationen geben oder empfehlen oder anregen, dass jemand mit bedeutenden, nicht öffentlichen Informationen handelt.

Konfliktrohstoffe und

Menschenrechte

Unisys respektiert die fundamentalen Menschenrechte. Jede Form von Sklaverei, Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit ist in den Betrieben von Unisys verboten. Wir unternehmen jede Anstrengung zu gewährleisten, dass unsere Lieferkette frei davon ist.

Wir verpflichten uns, Teile und Lieferungen von Unternehmen zu beziehen, die unsere Werte in Bezug auf Menschenrechte und ethische Praktiken teilen. Wir beachten die Vorschriften über die Nutzung von Konfliktrohstoffen und verlangen das Gleiche von unseren Lieferanten.

Mitarbeitende müssen:

- Die Fragen der Menschenrechte verstehen, die ihre Tätigkeit bei Unisys betreffen könnten.
- Erwarten, dass unsere Lieferanten sozial verantwortlich handeln und die Gesetze und Standards in Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse, Menschenhandel, Sklaverei und die Nutzung von Konfliktrohstoffen beachten.

Exportkontrollen und

Handelssanktionen

Wir beachten alle geltenden Gesetze für unsere Technologie, die international vermarktet und eingesetzt werden könnte. Globale Handelskontrollen, Boykotts, Embargos und andere Sanktionen beschränken oder verbieten unsere Geschäfte mit verbotenen Rechtssubjekten wie bestimmte Länder, Regierungen und natürliche Personen. Diese Vorschriften bestimmen, wie wir Produkte, Dienstleistungen, Software und Technologien importieren und exportieren. Als Technologieunternehmen müssen wir mit unseren Produkten und Dienstleistungen besonders verantwortlich umgehen.

Mitarbeitende müssen:

- Sich Kenntnisse über die verschiedenen Exportverbote für unsere Technologie und Dienstleistungen an direkten Kunden und Endnutzer aneignen.
- Mit der Trade Compliance Gruppe zusammenarbeiten, um die erforderlichen Genehmigungen oder Lizenzen einzuholen.



Vorgesetzte müssen entsprechende Überprüfungen der Geschäftspartner durchführen und das gesamte Regelwerk der Vereinbarungen über exportierte Technologie verstehen.

Gesetze gegen

Geldwäsche

Unisys beachtet die Gesetze gegen Geldwäsche, um Dritte an der Verschleierung der Herkunft illegaler Gelder zu hindern. Wir verfügen über Verfahren und führen Due-Diligence-Prüfungen durch, um die Annahme von Geldmitteln zu verhindern, die aus kriminellen Aktivitäten stammen.

Mitarbeitende müssen:

- Das Aufnahmeverfahren bei der Beauftragung von/ Arbeiten mit einem neuen Geschäftspartner einhalten.
- Die Finanzabteilung über verdächtige Transaktionen oder Anfragen von Dritten in Bezug auf Zahlungsmodalitäten in Kenntnis setzen.

Umwelt

Wir bauen Nachhaltigkeit in unsere Tätigkeiten ein, was unsere Fähigkeit stärkt, unseren Kunden, Mitarbeitenden, den Orten um uns herum und der Umwelt besser zu dienen. Es ist unser Bestreben, unser Unternehmen in einer Art und Weise zu führen, die das Potential für negative Auswirkung auf die Umwelt entgegenwirkt, die Ersparnis von Energie und Ressourcen fördert, Abfall reduziert und die staatlichen Umweltvorgaben erfüllt oder übertrifft.

Mitarbeitende müssen:

- Mit der Betriebsgruppe zusammenarbeiten, um die staatlichen Umweltvorgaben zu erfüllen oder zu übertreffen.
- Unser Recyclingprogramm nutzen, um Büroabfall zu recyceln und die sichere Entsorgung der Elektronik zu gewährleisten.
- Möglichkeiten zur Energie- und Ressourceneinsparungen suchen und Nachhaltigkeitsmaßnahmen durchführen.

Einhaltung Unseres Kodex

Unsere Unternehmenskultur ist darauf angewiesen, dass unser Kodex befolgt wird, Fragen gestellt werden und Bedenken geäußert werden.

Geschäftsaktivitäten mit

Ehrlichkeit und Integrität

Unser Kodex enthält nicht alles, was Sie über die ehrliche, integre Führung unserer Geschäftsaktivitäten sowie über eine klare Bekennung zur Einhaltung unserer Richtlinien und der Gesetze wissen müssen. Sie müssen mit Bedacht handeln, weitere Ratschläge aus den vorhandenen Ressourcen einholen, Fragen stellen und – wenn Ihnen etwas nicht richtig vorkommt – Ihre Bedenken äußern.

Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie ehrlich sind und immer in Übereinstimmung mit unserem Kodex handeln. Die Missachtung dieser Pflicht kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

Sich melden

Wir alle haben die Pflicht, uns zu melden, wenn wir ethische Bedenken haben oder den Verdacht haben, dass jemand, mit dem wir zusammenarbeiten, für den wir arbeiten oder den wir beauftragt haben gegen unsere Richtlinien verstößt oder rechtswidrig oder unethisch handelt. Wir sollen uns auch dann melden, wenn wir der Meinung sind, dass eine Frage schon geklärt worden ist. Wenn Sie Zweifel haben, suchen Sie Rat.

Keine Vergeltung

Unisys toleriert keine Vergeltungsaktionen. Es kann unangenehm sein, mit Integrität zu handeln, und sich zu melden kann Mut erfordern. Deshalb tolerieren wir keine Vergeltungsmaßnahmen wegen Meldungen, die in gutem Glauben gemacht worden sind. Personen, die gegen Mitarbeitende wegen der Meldung von Bedenken oder der Beteiligung an einer Ermittlung vorgehen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen.

Wenn Sie Vergeltungsmaßnahmen selbst erfahren haben oder jemanden kennen, dem dies geschieht, sollen Sie sich melden und Ihre gutgläubigen Bedenken sofort melden.

Ermittlungen

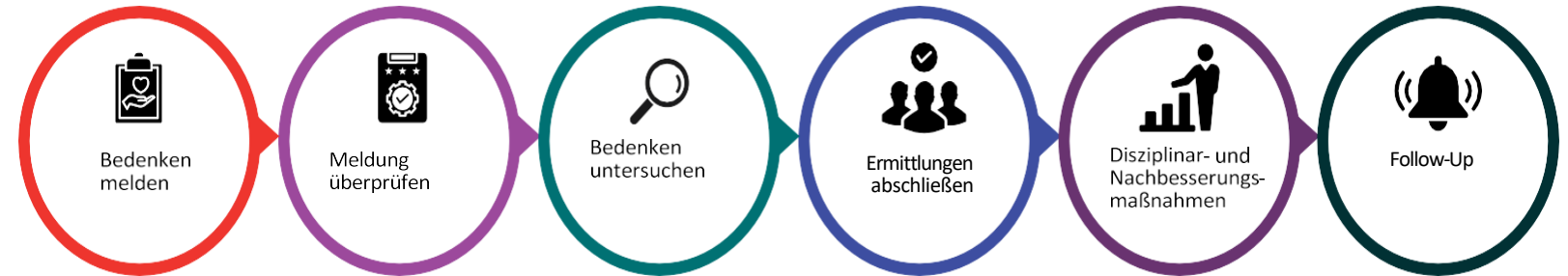
Wir nehmen alle in gutem Glauben gemachten Meldungen ernst und untersuchen diese umgehend, fair, vertraulich und mit jeder Anstrengung, Ihre Identität geheim zu halten. Mitarbeitende sollen an jeder Ermittlung von Unisys mitwirken, die vom Ethics & Compliance Office, Associate Relations, Human Resources oder der Rechtsabteilung geführt werden. Behörden und andere Drittparteien könnten ebenfalls Informationen von oder über Unisys anfordern.

Falls eine externe Partei Kontakt zu Ihnen wegen einer Ermittlung aufnimmt, bleiben sie höflich und respektvoll aber leiten Sie alle Aufforderungen sofort an das Ethics & Compliance Office oder an die Rechtsabteilung.

Mitarbeitende müssen bzw. dürfen:

- Bei jeder Ermittlung kooperieren, Fragen ehrlich beantworten und sämtliche angeforderten Informationen umgehend mitteilen.
- Eine Sache niemals selbst ermitteln.
- Ihr Handeln überprüfen, um zu gewährleisten, dass Sie nicht absichtlich oder unabsichtlich Vergeltung gegen Beteiligte an der Ermittlung verübt haben.

Das Ermittlungsverfahren



Mitarbeitende müssen bekannte oder vermutete Verstöße gegen den Kodex oder die verwandte Richtlinie melden. Es gibt mehrere Wege für die Meldung einschließlich der Unisys Compliance Helpline. Vorwürfe müssen im guten Glauben gemacht werden. Anonyme Meldungen sind möglich.

Das Ethics & Compliance Office überprüft die Meldung. Es untersucht sämtliche Vorwürfe, die – falls nachgewiesen – einen Verstoß gegen den Kodex oder eine verwandte Richtlinie darstellen. Ein Ermittler wird mit der Sache beauftragt und ein Ermittlungsplan wird erstellt.

Die Sache wird von einem geschulten internen Ermittler untersucht oder in seltenen Fällen von externen Fachleuten. Das Ziel ist die Feststellung der relevanten Tatsachen. Ermittlungen werden unparteiisch und fair im Namen des Unternehmens durchgeführt.

Das Compliance Office bewertet den Tatbestand und stellt fest, ob die Vorwürfe begründet sind.

Das Ethics & Compliance Office unterbreitet Empfehlungen für Disziplinarmaßnahmen bei nachgewiesenen Verstößen, setzt oder empfiehlt Nachbesserungsmaßnahmen und fasst bei Sorgen um Vergeltungsmaßnahmen nach.

Das Ethics & Compliance Office teilt dem Melder den Abschluss der Ermittlungen mit.

Aufsicht

Die Geschäftsführung von Unisys sowie der Vorstand sind für die Aufsicht über das Ethics and Compliance Program sowie für die Befolgung unseres Kodex verantwortlich.

Durchsetzung und Ausnahmen

Der Verstoß gegen unseren Kodex kann zu einem Disziplinarverfahren bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Anträge auf Ausnahmen zu den Bestimmungen unseres Kodex müssen an den Unisys Chief Compliance Officer in schriftlicher Form gerichtet werden und werden erst mit der Genehmigung durch den Chief Compliance Officer und den Leiter der Rechtsabteilung (General Counsel) wirksam. Nur der Vorstand kann die Gültigkeit einer Bestimmung unseres Kodex für Mitglieder der Geschäftsleitung oder leitende Angestellten aufheben. Jede Aufhebung der Wirksamkeit gegenüber leitenden Angestellten oder Mitglieder der Geschäftsleitung werden gemäß den Vorgaben der New Yorker Börse und der anwendbaren Gesetze und Vorschriften öffentlich bekanntgegeben.

Meldeverfahren

Es gibt mehrere Möglichkeiten, Bedenken zu melden oder eine Frage zu stellen. Wenn dies in Ihrem Land gesetzlich zulässig ist, kann Ihre Meldung über die Unisys Compliance Helpline auch anonym erfolgen, oder Sie können das Ethics & Compliance Office bitten, Ihre Meldung als anonym zu behandeln.

Wählen Sie die Meldeoption, mit der Sie sich wohl fühlen. Sie können darauf vertrauen, dass die Vertraulichkeit bewahrt wird, egal welche Option Sie wählen.

Bedenken intern melden

Es wird von allen Mitarbeitenden erwartet, dass sie über eine der verschiedenen Meldewege Verhalten identifizieren und melden, das nach ihrer Meinung gegen unseren Kodex oder eine verwandte Richtlinie verstößt. Der von Ihnen gewählte Weg für die Meldung Ihrer Bedenken kann von den Umständen, den beteiligten Parteien und wie wohl Sie sich dabei fühlen abhängen.



unmittelbare Vorgesetzten oder Senior Management, Personalabteilung, Associate Relations, das Ethics & Compliance Office oder die Rechtsabteilung



The Unisys Compliance Helpline
(www.Unisyscompliance.com)



Call Center (U.S. toll-free 800-376-7504 / siehe www.UnisysCompliance.com für örtliche Nummern außerhalb der USA)



~ComplianceEthicsOffice@unisys.com



Ethics & Compliance Office, Unisys Corporation, 801 Lakeview Drive, Blue Bell, PA 19422 USA



Integrität

ist in unserem Code.



Haben Sie eine Frage oder Bedenken? Die Compliance Helpline ist eine globale, mehrsprachige Website mit internationalen gebührenfreien Telefonnummern für die Meldung potentiellen Fehlverhaltens. Sie steht bereit, wenn Sie eine Frage haben oder uns über mögliche Verstöße gegen eine Richtlinie oder unseren Verhaltenskodex informieren möchten. Keine nachteiligen Maßnahmen oder Vergeltungsaktionen werden gegen Sie wegen der gutgläubigen Meldung eines potentiellen Problems eingeleitet.

Dieses Dokument stellt die Ethics Policy 1.0, mit Wirkung zum 31.07.2024 dar und ersetzt alle bisherigen Versionen. Gedruckte Ausfertigungen dieses Dokuments könnten den neuesten Stand eventuell nicht wiedergeben. Bevor Sie handeln, bestätigen Sie die Aktualität Ihrer Version auf der Website für Unisys Policies & Procedures . Die englische Fassung ist die gültige Fassung dieses Dokuments. Bei Abweichungen zwischen diesem Kodex und den zwingenden Gesetzesvorschriften vor Ort, gehen die örtlichen Gesetze vor.



[unisys.com](https://www.unisys.com)

© 2025 Unisys Corporation. All rights reserved.

Unisys and other Unisys product and service names mentioned herein, as well as their respective logos, are trademarks or registered trademarks of Unisys Corporation. All other trademarks referenced herein are the property of their respective owners.