

# Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023

**Name der Organisation:** Capgemini Deutschland GmbH

**Anschrift:** Potsdamer Platz 5, 10785 Berlin

## Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	9
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	9
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	15
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	17
B5. Kommunikation der Ergebnisse	19
B6. Änderungen der Risikodisposition	20
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	21
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	21
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	23
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	24
D. Beschwerdeverfahren	25
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	25
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	30
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	32
E. Überprüfung des Risikomanagements	33

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?**

Die Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements sind gemäß § 4 Abs. 3 LkSG festgelegt. Für die Überwachung des Risikomanagements zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten nach dem LkSG wurde Christoph Rückel, Head of Procurement/Leiter Einkauf bestellt. Er informiert die Geschäftsleitung regelmäßig über seine Tätigkeiten.

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?**

Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.

- Bestätigt

**Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.**

Die Geschäftsleitung wird vom LkSG-Beauftragten regelmäßig mindestens einmal im Jahr sowie zusätzlich anlassbezogen bei Bedarf unterrichtet. Für die anlassbezogene Unterrichtung steht das monatlich tagende sogenannte "Country Board" zur Verfügung. Die regelmäßige, mindestens einmal im Jahr stattfindende Unterrichtung erfolgt im letzten Quartal des Kalenderjahres, ebenfalls im Country Board.

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Liegt eine Grundsatzerklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?**

Die Grundsatzerklärung wurde hochgeladen

<https://www.capgemini.com/de-de/unternehmen/management-governance/policies/supplier-standards-of-conduct/>

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Wurde die Grundsatzklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Grundsatzklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.**

- Bestätigt

**Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.**

Die Grundsatzklärung ist auf unserer öffentlich zugänglichen Internetseite allen Zielgruppen in deutscher und englischer Sprache zugänglich. Zudem erfolgte eine interne Kommunikation im wöchentlich erscheinenden Mitarbeiter-Newsletter sowie eine Veröffentlichung eines Artikels im firmeninternen Intranet.

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

#### Welche Elemente enthält die Grundsatzzerklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.**

Die Grundsatzklärung wurde im Geschäftsjahr 2023 erstmalig erstellt und veröffentlicht.

## A. Strategie & Verankerung

### A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

**In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?**

- Personal/HR
- Umweltmanagement
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Einkauf/Beschaffung
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance

**Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.**

Personal/HR

Die Personal/HR Abteilung überwacht die Einhaltung menschenrechtlicher Pflichten und Compliance mit arbeitsrechtlichen Vorgaben. Zudem werden verschiedene verpflichtende Schulungen durchgeführt, um das Bewusstsein für Menschenrechte unter unseren Mitarbeitenden zu schärfen. Mithilfe speziell entwickelter interner Hubs, Newsletter und Schulungsunterlagen treten wir regelmäßig mit Mitarbeitenden in Kontakt und bilden sie in Bezug auf ethik- und menschenrechtsbezogene Themen weiter.

Arbeitssicherheit & betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Funktionen Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement und Umweltmanagement stellen sicher, dass lokale Arbeitsschutz- und umweltrechtliche Vorschriften sowie die darüberhinaus gehenden Unternehmensanforderungen an die Arbeitssicherheit und den Umweltschutz überprüft und eingehalten werden. Die Umsetzung wurde durch ISO-Zertifizierungen 14001 sowie 45001 attestiert.

Einkauf/Beschaffung

Die Funktion Einkauf/Beschaffung führt die jährliche und anlassbezogene Risikoanalyse durch. Darüber hinaus obliegt dieser Funktion die Verantwortung für die Strategie bei der Zuliefererauswahl sowie die Implementierung der Verhaltensstandards für Lieferanten "Capgemini Supplier Standards of Conduct".

Umweltmanagement/CSR/Nachhaltigkeit

Die für den Bereich Umweltmanagement/CSR/Nachhaltigkeit zuständige Funktion unterstützt bei Anfragen Dritter, externer und interner Kommunikation der Menschenrechtsstrategie sowie



Publizierung rechtlich vorgeschriebener Dokumente wie der Grundsatzerklärung und des Jahresberichts.

Recht/Compliance

Recht/Compliance berät einzelne Funktionen zu allgemeiner Compliance im Zusammenhang mit dem LkSG. Ebenso ist das Hinweisgebersystem "Speakup" in der Rechtsabteilung verankert.

**Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.**

Siehe zuvor. Zudem wurden Bestandsprozesse auf LkSG-Konformität überprüft und sofern erforderlich angepasst.

**Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.**

Der LkSG-Beauftragte wird bei der Erfüllung seiner Aufgaben regelmäßig und anlassbezogenen von der LkSG-Arbeitsgruppe unterstützt und stimmt sich mit dieser ab. Diese trifft sich mindestens einmal im Quartal und besteht aus Fachexperten der Abteilungen Operations, Einkauf, Compliance und Corporate Social Responsibility, kurz CSR. Zudem wird der LkSG-Beauftragte mindestens einmal im Quartal vom Ethics & Compliance Officer über LkSG-relevante Hinweise, die im Rahmen des Beschwerdeverfahrens SpeakUp eingehen, in anonymisierter Form informiert, überprüft die vom Ethics & Compliance Officer vorgeschlagenen Maßnahmen zur Behebung möglicher Menschenrechtsverletzungen oder Verletzung umweltbezogener Pflichten und sorgt für deren Umsetzung in den einschlägigen Fachbereichen.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?**

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

**Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.**

01.10.2023 - 31.03.2024

**Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.**

Für unmittelbare Lieferanten:

Die Capgemini Gruppe in Deutschland hat für ihre unmittelbaren Lieferanten eine abstrakte Risikoanalyse etabliert, basierend auf dem Länderrisiko - Sitz des Lieferanten, von dem die Waren und/oder Dienstleistungen bezogen werden - sowie der Einkaufskategorie, unter welcher die bezogenen Waren und/oder Dienstleistungen subsumiert werden können. Aus den hierdurch ermittelten Einzel-Risikofaktoren wird für jeden unmittelbaren Lieferanten der Capgemini-Gruppe in Deutschland ein Gesamt-Risikofaktor ermittelt und darauf basierend eine Einstufung des Gesamtrisikos in niedrig, moderat oder erhöht getätigt. Im Falle eines moderaten oder erhöhten Gesamtrisikos erfolgt eine individuelle Betrachtung bzw. eine konkrete Risikoanalyse des einzelnen Lieferanten.

Im Zuge der konkreten Risikoanalyse werden die Lieferanten mit moderatem oder erhöhtem Risiko auf negative Berichterstattung im Internet untersucht. Ab dieser Stelle wird zudem das Einflussvermögen auf den Lieferanten berücksichtigt, primär basierend auf der Grundlage der Höhe des Einkaufsvolumens. In einem nächsten Schritt werden die Lieferanten gebeten, bei der Aufklärung und Prüfung der identifizierten Risiken durch Beantwortung eines zielgerichtet entwickelten, individuellen Fragebogens mitzuwirken. Abschließend wird über durchzuführende Präventionsmaßnahmen entschieden.

Anlassbezogene Risikoüberprüfungen und sich daraus ableitende Präventions- und Abhilfemaßnahmen erfolgen unabhängig von der zuvor beschriebenen Risikoanalyse.

Ergänzt wird die Risikoanalyse für unmittelbare Lieferanten durch die Auswertung der über unser Hinweisgebersystem SpeakUp eingegangenen Hinweise zu Menschenrechtsverletzungen und Umweltverstößen.

Für den eigenen Geschäftsbereich:

Zur Etablierung einer Risikokartierung unseres eigenen Geschäftsbereichs hat die Capgemini-Gruppe in Deutschland einen Selbstbewertungsfragebogen entwickelt, der die Bereiche Chancengleichheit und Gleichbehandlung, Meinungsfreiheit, Koalitionsfreiheit, belästigungsfreier Arbeitsplatz, Arbeitssicherheit und den Schutz vor Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel adressiert. Dieser Selbstbewertungsfragebogen wird von Personalabteilungen der Capgemini-Gruppe in Deutschland beantwortet und dient dazu, potenziell nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen für die Beschäftigten zu identifizieren, systematisch Risiken zu ermitteln und deren Eintrittswahrscheinlichkeit fachlich zu bewerten. Ferner belegen die jährlich stattfindenden externen Audits hinsichtlich der vorhandenen ISO 14001-Zertifizierung, dass im Bereich Umweltschutz hohe Standards sichergestellt sind. Weitere Informationen hierzu sind im Nachhaltigkeitsbericht der Capgemini-Gruppe zu entnehmen.

Ergänzt wird die Risikokartierung unseres eigenen Geschäftsbereichs durch die Auswertung der über unser Hinweisgebersystem SpeakUp eingegangenen Hinweise zu Menschenrechtsverletzungen und Umweltverstößen.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse**

**Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?**

- Nein

**Begründen Sie Ihre Antwort.**

Im Berichtszeitraum erfolgte keine wesentlich veränderte bzw. erweiterte Risikolage, z.B. aufgrund neuer Geschäftsfelder oder Produkte bzw. Dienstleistungsangebote. Erkenntnisse aus der Bearbeitung von eingegangenen Meldungen im Hinweisgebersystem wurden hierbei berücksichtigt.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### **Ergebnisse der Risikoermittlung**

**Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?**

- Keine

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### **Ergebnisse der Risikoermittlung**

**Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?**

- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse**

**Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?**

- Nein

**Begründen Sie Ihre Antwort.**

Im eigenen Geschäftsbereich wurden im Rahmen der Risikoanalyse keine Risiken ermittelt, im Bereich der unmittelbaren Zulieferern lediglich eins. Insofern erfolgte keine Priorisierung.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?**

- Keine

**Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.**

Im Rahmen der Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs wurden keine Risiken ermittelt. Dementsprechend erfolgt keine Priorisierung.

Als mitarbeiterorientiertes Unternehmen haben der Schutz und die Förderung der Menschenrechte für unsere gesamte Belegschaft höchste Priorität. Schon vor dem Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben wir mit der Unternehmensrichtlinie von Capgemini zur Achtung der Menschenrechte durch diverse intern Richtlinien, regelmäßige verpflichtende Mitarbeiter-Schulungen sowie Kommunikation an die Belegschaft einen klaren Rahmen geschaffen, der es uns als Unternehmen insgesamt sowie den einzelnen Mitarbeitenden ermöglicht, die Menschenrechte in unserer Unternehmensgruppe zu schützen und zu wahren.

Auch die regelmäßig erfolgreich absolvierten ISO-Zertifizierungen, wie z.B. die ISO 14001 Umweltmanagement, bestätigen die Wirksamkeit der bereits etablierten Maßnahmen.



## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?**

- Keine

**Falls keine Präventionsmaßnahmen ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.**

Als mitarbeiterorientiertes Unternehmen haben der Schutz und die Förderung der Menschenrechte für unsere gesamte Belegschaft höchste Priorität. Schon vor dem Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben wir mit der Unternehmensrichtlinie von Capgemini zur Achtung der Menschenrechte durch diverse intern Richtlinien, regelmäßige verpflichtende Mitarbeiter-Schulungen sowie Kommunikation an die Belegschaft einen klaren Rahmen geschaffen, der es uns als Unternehmen insgesamt sowie den einzelnen Mitarbeitenden ermöglicht, die Menschenrechte in unserer Unternehmensgruppe zu schützen und zu wahren.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?**

- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

**Um welches konkrete Risiko geht es?**

Eventuelle Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen bei der Herstellung von IT-Hardware.

**Wo tritt das Risiko auf?**

- Irland
- Polen
- Vereinigte Staaten (USA)

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?**

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette

#### **Andere Kategorien:**

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Die Capgemini-Beschaffungsgrundsätze, auch Supplier Standards of Conduct genannt, basieren auf international anerkannten Richtlinien wie den Prinzipien des UN Global Compact und den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Unabhängig vom potenziellen Risiko werden bei der Neuregistrierung alle Lieferanten aufgefordert, die Beschaffungsgrundsätze einzuhalten. Für Zulieferer mit erhöhtem Einkaufsvolumen muss die Einhaltung der Beschaffungsgrundsätze seitens des Lieferanten vertraglich zugesichert werden.

Darüber hinaus vereinbart Capgemini zunehmend mit relevanten Lieferanten einen Vertragsanhang "ESG-Pledge", in welchem der Lieferant CO<sub>2</sub>-Reduzierungen auf Basis von wissenschaftsbasierten Zielen "SBTi" sowie deren kontinuierliche Messung zusichert.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B5. Kommunikation der Ergebnisse**

**Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.**

- Bestätigt

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B6. Änderungen der Risikodisposition**

**Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?**

Frage nicht zutreffend, da es sich beim Bericht für 2023 um den ersten Berichtszeitraum handelt.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?**

- Ja, nur im Inland

**Geben Sie an: In welchen Themen wurden Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

**Geben Sie die Anzahl an (Optionale Angabe)**

1

**Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.**

Es wurden mündliche Verwarnungen erteilt sowie klärende Gespräche mit den jeweils Beteiligten sowie Verantwortlichen durchgeführt.

**Beschreiben Sie bei Fällen, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten, wo sich diese ereignet haben.**

Frage nicht zutreffend, alle Fälle konnte beendet werden.

**Beschreiben Sie, welche langfristigen Abhilfemaßnahmen (z. B. Folgekonzepte) ergriffen wurden und welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen zur Beendigung oder weiteren Minimierung getroffen wurden.**

Die Verletzung trat im Zusammenhang mit einer sich aller Wahrscheinlichkeit nicht wiederholenden Ausnahmesituation auf, weswegen keine langfristigen Abhilfemaßnahmen etabliert wurden.

**Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.**

Siehe zuvor.

**Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?**

- Ja

**Erläutern Sie.**

Siehe zuvor.

**Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine ggf. erforderliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen darstellt? Bitte**

**beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen Ihrer Analyse.**

Siehe zuvor.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Nein

**Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden können.**

Hinweise auf Verletzungen können über das Hinweisgebersystem "Speakup" kommuniziert und somit offengelegt werden. Darüber hinaus können über Informationen bzw. Hinweise von Dritten - wie z.B. Einkauf, Fachbereich oder Presse - Indizien auf Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt und diesen nachgegangen werden.



## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Nein

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?**

- Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.**

SpeakUp ist ein web- und telefonbasiertes Tool zur Meldung von Verstößen gegen wirtschaftliche Interessen von Capgemini, geltendes Recht, Ethik Leitlinien, Compliance Richtlinien und Umweltbelange, zum Management von Vorfällen und zur Beratung, das von einem unabhängigen Dienstleister betrieben wird. Es wird allen mit Capgemini in Verbindung stehenden Parteien - z.B. Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern - zur Verfügung gestellt.

Mit SpeakUp verpflichtet sich Capgemini, alle in gutem Glauben vorgebrachten Hinweise unvoreingenommen zu prüfen; Hinweise fair zu untersuchen, auf Gerechtigkeit der Unternehmensorganisation hinzuwirken, Hinweise vertraulich zu behandeln und Hinweisgeber gegen Vergeltungsmaßnahmen jeder Art zu schützen. Hinter dieser Verpflichtung stehen alle Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates der Capgemini SE, wie auch die Mitglieder der Group Executive Board "GEB" im Rahmen ihrer persönlichen und gemeinsamen Unterstützung der Regelungen der Ethik-Leitlinien der Capgemini-Gruppe - "Code of Business Ethics".

Nach dem Einreichen eines Hinweises bei der SpeakUp-Helpline erfolgt der Versand einer automatisch erzeugten Nachricht zur Eingangsbestätigung an 1. den Hinweisgeber und 2. das konzernweite Group Ethics Office von Capgemini. Das konzernweite Group Ethics Office ermittelt anhand einer vorläufigen Bewertung des Hinweises das geeignete weitere Vorgehen.

Dementsprechend wird das Anliegen einem dedizierten Team zur angemessenen Bearbeitung zugewiesen.

Alle in SpeakUp gemeldeten Hinweise werden sorgfältig und schnellstmöglich unter Berücksichtigung der Komplexität und Natur des jeweiligen Hinweises behandelt. Das mit der Untersuchung des Hinweises beauftragte zugeordnete Team hat die Möglichkeit zu Rückfragen an den Hinweisgeber, unabhängig davon, ob dieser bekannt oder anonym ist. Hierzu kann es mit der Funktion „Nachricht“ in SpeakUp zusätzliche Fragen zur Einholung weiterer Informationen stellen. Alle Beteiligten einer Untersuchung sind zur Mitwirkung verpflichtet, indem sie angeforderte Informationen vorlegen. Fehlende Mitwirkung bei einer Untersuchung kann hausintern zu disziplinarischen Maßnahmen führen.

Der Hinweisgeber wird benachrichtigt, wenn die Bearbeitung des Hinweises unter SpeakUp abgeschlossen wurde. Dagegen werden dem Hinweisgeber keine Einzelheiten zum Ergebnis der Untersuchung mitgeteilt, weil Capgemini zur Vertraulichkeit bezüglich des Hinweises gesetzlich verpflichtet ist.

Falls eine gesetzliche Verpflichtung zur Mitteilung der Informationen an öffentliche Stellen besteht, die für die Verfolgung von Straftaten verantwortlich oder auf andere Weise rechtlich für

die Angelegenheit zuständig sind, setzt sich das zugeordnete Team mit der betreffenden zuständigen Behörde in Verbindung.

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?**

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc
- Sonstige: alle

**Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?**

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

#### Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

**Optional: Beschreiben Sie.**

Abrufbar unter: <https://www.capgemini.com/de-de/unternehmen/management-governance/policies/speakup/>

#### Informationen zur Erreichbarkeit

**Optional: Beschreiben Sie.**

Das Beschwerdeverfahren ist per Telefon oder Internetportal erreichbar.

#### Informationen zur Zuständigkeit

**Optional: Beschreiben Sie.**

Das Beschwerdeverfahren wird von Capgemini's Abteilung für Konzernethik verwaltet.

#### Informationen zum Prozess

**Optional: Beschreiben Sie.**

Nach dem Einreichen eines Hinweises bei der SpeakUp-Helpline erfolgt der Versand einer automatisch erzeugten Nachricht zur Eingangsbestätigung an 1. den Hinweisgeber und 2. das konzernweite Group Ethics Office von Capgemini. Das konzernweite Group Ethics Office ermittelt anhand einer vorläufigen Bewertung des Hinweises das geeignete weitere Vorgehen. Dementsprechend wird das Anliegen einem dedizierten Team zur angemessenen Bearbeitung zugewiesen.

Alle in SpeakUp gemeldeten Hinweise werden sorgfältig und schnellstmöglich unter Berücksichtigung der Komplexität und Natur des jeweiligen Hinweises behandelt. Ziel ist es, mögliche Schwachstellen zu beheben und Verstöße aufzudecken. Das mit der Untersuchung des Hinweises beauftragte zugeordnete Team hat die Möglichkeit zu Rückfragen an den Hinweisgeber, unabhängig davon, ob dieser bekannt oder anonym ist. Hierzu kann es mit der Funktion „Nachricht“ in SpeakUp zusätzliche Fragen zur Einholung weiterer Informationen stellen. Alle Beteiligten einer Untersuchung sind zur Mitwirkung verpflichtet, indem sie angeforderte Informationen vorlegen. Fehlende Mitwirkung bei einer Untersuchung kann hausintern zu disziplinarischen Maßnahmen führen.

Nach Abschluss der Ermittlungen und Bestätigung des Hinweises werden vom zuständigen Untersuchungsteam Empfehlungen/Maßnahmen ausgesprochen und nachgehalten.

Der Hinweisgeber wird benachrichtigt, wenn die Bearbeitung des Hinweises unter SpeakUp abgeschlossen wurde. Dagegen werden dem Hinweisgeber keine Einzelheiten zum Ergebnis der Untersuchung mitgeteilt, weil Capgemini zur Vertraulichkeit bezüglich des Hinweises verpflichtet ist. Sollten Beteiligte dennoch Vergeltungsmaßnahmen aufgrund ihres Mitwirkens feststellen, verfolgt Capgemini eine Null-Toleranz Politik.

Falls eine gesetzliche Verpflichtung zur Mitteilung der Informationen an öffentliche Stellen besteht, die für die Verfolgung von Straftaten verantwortlich oder auf andere Weise rechtlich für die Angelegenheit zuständig sind, setzt sich das zugeordnete Team mit der betreffenden zuständigen Behörde in Verbindung.

**Sämtliche Informationen sind klar und verständlich****Optional: Beschreiben Sie.**

Die Verfahrensordnung ist in 24 Sprachen verfügbar, das Beschwerdeverfahren bietet telefonischen Support in über 300 Sprachen.

**Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich****Optional: Beschreiben Sie.**

Auf der Internetseite <https://www.capgemini.com/de-de/> ist das Beschwerdeverfahren unter "Meldung von Hinweisen" am Ende der Seite aufrufbar.

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?**

Datei wurde hochgeladen

**Zur Verfahrensordnung:**

<https://www.capgemini.com/de-de/unternehmen/management-governance/policies/speakup/>

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.**

Capgemini's Abteilung für Konzernethik als Bestandteil der Rechtsabteilung ist zuständig für das Beschwerdeverfahren. Hierfür steht ein dediziertes Team zur Verfügung.

**Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind**

- Bestätigt

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.**

- Bestätigt

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.**

Die Identität von Hinweisgebenden sowie deren personenbezogenen Daten werden ausschließlich für das Beschwerdeverfahren verwendet. Auch innerhalb des bearbeitenden Teams wird im Sinne der Datensparsamkeit nach dem Need-To-Know Prinzip vorgegangen. Löschung der Daten erfolgt automatisiert gemäß der festgelegten Aufbewahrungsfristen. Bei jedem Kontakt eines Hinweisgebenden erfolgt zudem ein explizierter Hinweis auf die Vertraulichkeit.

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.**

Bei Gesprächen mit Hinweisgebenden wird auf die bei Capgemini herrschende Null-Toleranz Politik in Bezug auf mögliche Vergeltungsmaßnahmen hingewiesen. Ein Verstoß dagegen kann intern zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Gleiches gilt für die Abgabe nicht wahrheitsgetreuer Aussagen.



## D. Beschwerdeverfahren

### D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

**Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?**

- Ja

**Führen Sie zu Anzahl, Inhalt, Dauer und Ergebnis der Verfahren näher aus.**

Insgesamt gingen im Berichtszeitraum 4 potentiell relevante Hinweise ein. Alle vier Hinweise wurden untersucht und abgeschlossen, wovon sich einer in Bezug auf das LkSG substantiierte. Die Wirksamkeit der entsprechend implementierten Abhilfemaßnahmen wurden vom LkSG-Beauftragten überprüft.

**Zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

**Beschreiben Sie, welche Schlussfolgerungen aus den eingegangenen Beschwerden/Hinweisen gezogen wurden und inwieweit diese Erkenntnisse zu Anpassungen im Risikomanagement geführt haben.**

Es konnten keine grundsätzlichen Missstände identifiziert werden. Somit gab es keinen Anlass zur Anpassung des Risikomanagements.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?**

**In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?**

- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.**

Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung

Integraler Bestandteil der Risikoanalyse der unmittelbaren Lieferanten ist ein Scoring-System, welches jährlich auf Aktualität überprüft und ggf. angepasst wird. Der eigene Geschäftsbereich wird neben der Selbstebewertung ergänzt durch externe Audits, wie z.B. der ISO 14001-Zertifizierung für den Umwelt-Bereich bzw. das Audit "berufundfamilie" oder auch die "EDGE Diversity Zertifizierung" für den Bereich der Mitarbeiter.

Abhilfe- sowie Präventionsmaßnahmen

Der LkSG-Beauftragte überprüft, ob (1) Abhilfemaßnahmen umgesetzt werden und wirken, sowie (2) Wiederholungen von identischen Sachverhalten bzw. Verletzungen auftreten, welche den Bedarf einer zusätzliche Präventionsmaßnahme erforderlich machen.

Beschwerdeverfahren

Beim Beschwerdeverfahren wurde die Überprüfung der Eingabemaske und der Prozessablauf gegen die LkSG-Anforderungen geprüft und angepasst.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?**

**In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?**

- Ressourcen & Expertise
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.**

Wir haben innerhalb der gesamten Capgemini-Gruppe in Deutschland die erforderlichen Richtlinien, Prozesse und Leitlinien eingeführt, um sicherzustellen, dass wir die LkSG-relevanten Rechte und Standards aufrechterhalten und achten.

Wir führen verschiedene verpflichtende Schulungen durch, um das Bewusstsein für Menschenrechte unter unseren Mitarbeitenden zu schärfen. Mithilfe speziell entwickelten internen Hubs, Newslettern und Schulungsunterlagen treten wir regelmäßig mit Mitarbeitenden in Kontakt und bilden sie in Bezug auf Ethik, menschenrechts- und umweltbezogenen Themen weiter. Wir kommunizieren innerhalb der gesamten Capgemini-Gruppe in Deutschland ausgiebig über bestehende Beschwerdemechanismen und -prozesse, um es unseren Mitarbeitenden, Lieferanten und sonstigen Dritten zu ermöglichen, Beschwerden oder Anliegen in Bezug auf unethisches oder umweltgefährdendes Verhalten vorzubringen. Wir schützen alle, die Meldungen in gutem Glauben erstatten, damit Beschwerden ohne Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen vorgebracht werden können. Wir stellen sicher, dass sämtliche notwendigen Vertraulichkeitsmaßnahmen ergriffen werden.

Unsere Ethik-Leitlinien "Code of Business Ethics" beschreiben die Bedeutung von ethischen Verhalten, das dem Geschäftsethos von Capgemini zugrunde liegt. Er spiegelt die Grundwerte von Capgemini wider, die seit mehr als fünfzig Jahren unsere Grundsätze bestimmen, unsere Kultur durchdringen und das individuelle Verhalten jedes Mitarbeiters inspirieren. Ferner fördert im eigenen Geschäftsbereich der Dialog mit der betrieblichen Mitbestimmung, aber auch die regelmäßige Befragung der Mitarbeitenden und die Auswertung der Ergebnisse, dass die

Interessen der Betroffenen berücksichtigt werden.

Das Umweltmanagementsystem der Capgemini-Gruppe in Deutschland ist ISO 14001 zertifiziert und wird jährlich von externen Auditoren überprüft. Mit dem Umweltmanagementsystem stellen wir sicher, dass die betrieblichen Umweltleistungen stetig verbessert und rechtliche Verpflichtungen eingehalten werden.

Von allen Capgemini-Lieferanten wird erwartet, dass sie sich ausnahmslos an unsere Verhaltensstandards für Lieferanten halten, und zwar unabhängig von der Art und dem Wert des Geschäfts, das wir gemeinsam tätigen. Die Verhaltensstandards enthalten unsere Grundsätze in Bezug auf die Einhaltung internationaler, nationaler und lokaler Gesetze, der Menschenrechte, der Arbeitsrechte und der modernen Sklaverei. Außerdem verpflichten sie unsere Lieferanten, ihre Geschäfte nach den höchsten Integritätsstandards zu führen und alle Formen von Korruption, Bestechung, Erpressung oder Veruntreuung sowie unlautere Geschäftspraktiken zu vermeiden.