

Polityka Grupy dotycząca konfliktu interesów

Zasady zarządzania rzeczywistymi,
potencjalnymi lub rzekomymi
konfliktami interesów

Polityka Grupy dotycząca konfliktu interesów

Zasady zarządzania rzeczywistymi, potencjalnymi lub rzekomymi konfliktami interesów

Niniejsze zasady zarządzania rzeczywistymi, potencjalnymi lub rzekomymi konfliktami interesów stanowią wsparcie w zakresie przestrzegania zasad etycznych określonych w Kodeksie Etyki Biznesowej Capgemini.

Stale dokładamy starań, aby chronić i wzmacniać reputację Capgemini. Musimy zatem zapewnić, że podejmujemy rozsądne, obiektywne i lojalne decyzje w imieniu Capgemini.

Capgemini w pełni szanuje życie prywatne swoich pracowników i uznaje, że mogą być oni częścią legalnej sieci finansowej, biznesowej, obywatelskiej i społecznej, poza miejscem pracy w Capgemini. Interesy osobiste mogą zatem potencjalnie negatywnie wpływać na osąd, obiektywizm lub lojalność wobec firmy, może dojść do konfliktu interesów między interesami firmy a interesami osobistymi.

Capgemini oczekuje od pracowników, że będą niezwłocznie zgłaszać wszelkie konflikty interesów (rzeczywiste, potencjalne lub rzekome), z którymi mają do czynienia oni sami albo osoby, z którymi są blisko związani (zgodnie z definicją zawartą w pkt. 2), poprzez skorzystanie z narzędzia zarządzania konfliktem interesów tzw. „[Zgłoszenia](#)”.

O ile w pewnych okolicznościach Capgemini może podjąć decyzję o wyjaśnieniu sytuacji konfliktu (poprzez wprowadzenie odpowiednich środków zabezpieczających), o tyle takie wyjaśnienie może nastąpić dopiero po zgłoszeniu konfliktu zgodnie z niniejszą polityką. Capgemini, według własnego uznania, zastrzega sobie prawo do określenia, czy i jak należy zarządzać konfliktem interesów.

ZAWARTOŚĆ

1. KOGO DOTYCZĄ NINIEJSZE ZASADY?	4
2. CZYM JEST KONFLIKT INTERESÓW?	4
3. JAK ROZPOZNAĆ RZECZYWISTY, POTENCJALNY LUB RZEKOMY KONFLIKT INTERESÓW?	5
4. PRZYKŁADY SYTUACJI, W KTÓRYCH MOŻE WYSTĄPIĆ RZECZYWISTY, POTENCJALNY LUB RZEKOMY KONFLIKT INTERESÓW	6
5. CO NALEŻY ZROBIĆ W OBLICZU KONFLIKTU INTERESÓW?	8
6. ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI INTERESÓW W SKRÓCIE	10
7. DOSTOSOWANIE I ZOBOWIĄZANIA LOKALNE	11



Zetknięcie z konfliktem interesów nie stanowi niczego złego, jako że każdy z nas funkcjonuje w życiu społecznym. Istotna jest natomiast wiedza o istnieniu rzeczywistych, potencjalnych lub rzekomych konfliktów interesów, a także odpowiednie ich zgłaszanie oraz, w przypadku kierowników zespołu – wyjaśnianie zgodnie z naszą polityką i zasadami etycznymi.

1.



KOGO DOTYCZĄ NINIEJSZE ZASADY?

Konflikt interesów powstaje wówczas, gdy nasze finansowe lub inne interesy, własne jak i osób, z którymi jesteśmy blisko związani, wpływają, faktycznie lub potencjalnie - lub gdy można uznać, że wpływają – na wykonywanie w sposób obiektywny naszych obowiązków służbowych i odpowiedzialności zawodowej.

W przypadku konfliktu interesów osąd może być wypaczony, a podejmowane decyzje mogą być bardziej korzystne dla naszych własnych interesów niż dla interesów Capgemini (które dotyczą głównie zrównoważonego wzrostu i rentowności).

CZYM JEST KONFLIKT INTERESÓW?

2.

Konflikt interesów powstaje wówczas, gdy nasze finansowe lub inne interesy, własne jak i osób, z którymi jesteśmy blisko związani, wpływają, faktycznie lub potencjalnie - lub gdy można uznać, że wpływają – na wykonywanie w sposób obiektywny naszych obowiązków służbowych i odpowiedzialności zawodowej.


W przypadku konfliktu interesów osąd może być wypaczony, a podejmowane decyzje mogą być bardziej korzystne dla naszych własnych interesów niż dla interesów Capgemini (które dotyczą głównie zrównoważonego wzrostu i rentowności).

RODZAJE KONFLIKTU INTERESÓW OBEJMUJĄ:

- 1. Zewnętrzny interes wynikający z działalności:** Kiedy masz drugą pracę lub prowadzisz działalność poboczną, albo uczestniczysz w innych działaniach, które mogą kolidować z wykonywaniem obowiązków na rzecz Capgemini.
- 2. Bliski związek:** Kiedy masz, lub jakkolwiek osoba, z którą jesteś blisko związany, jest blisko związana (zgodnie z definicją w lit. a. poniżej) z: (I) członkiem zarządu lub pracownikiem Capgemini i/lub (II) powiernikiem, członkiem zarządu, właścicielem, partnerem, pracownikiem lub konsultantem organizacji, na rzecz której Capgemini świadczy usługi, lub która świadczy usługi na rzecz Capgemini, lub konkuruje z usługami świadczonymi przez Capgemini.
- 3. Członkostwo w zarządzie:** Kiedy jesteś członkiem zarządu jakiegokolwiek organizacji, która prowadzi działalność jaka może lub nie, konkurować z interesami wynikającymi z działalności Capgemini.
- 4. Zewnętrzny interes finansowy:** Jeśli posiadasz, lub osoba, z którą jesteś blisko związany, posiada ponad 5% udział własnościowy lub kapitałowy w organizacji świadczącej usługi na rzecz Capgemini lub, na rzecz której Capgemini świadczy usługi.
- 5. W sytuacji bycia zaangażowanym** w działalność lub w sytuacji spoza powyższych kategorii, która jednakże według Państwa może stanowić, lub być postrzegana jako, konflikt interesów w odniesieniu do Capgemini.

DLA CELÓW NINIEJSZEJ POLITYKI,

a. wyrażenie „bliski związek/blisko związany z” odnosi się do: (I) każdej osoby w najbliższej lub dalszej rodzinie pracownika z tytułu urodzenia, przysposobienia lub małżeństwa; lub (II) każdej osoby, z którą pracownik pozostaje w bliskich stosunkach osobistych.



Dla jasności, „bliski związek/blisko związany z” obejmuje małżonka, partnera, rodziców, dzieci, rodzeństwo, teściów, dziadków, wnuki, pasierbów, przyrodnie dzieci, przyrodnie rodzeństwo, kuzynów, wujków, ciotki, sąsiadów, przyjaciół, współlokatorów itp. W razie wątpliwości, czy dana osoba byłaby objęta powyższą definicją „bliskiego związku/blisko związanego z”, prosimy interpretować ją szeroko i zakładać, że definicja ta tej osoby dotyczy i dokonać odpowiedniego zgłoszenia.

b. wyrażenie „członek rady nadzorczej” odnosi się do: członka rady nadzorczej organizacji, który jest wybierany lub powoływany przez wspólników/akcjonariuszy i który posiada uprawnienia i obowiązki związane z zarządzaniem lub administrowaniem, do podejmowania ważnych decyzji dotyczących polityki spółki.

3.

JAK ROZPOZNAĆ RZECZYWISTY, POTENCJALNY LUB RZEKOMY KONFLIKT INTERESÓW

Konflikt interesów może przybierać wiele różnych form i może powstać w sposób niezamierzony.

Niekiedy konflikty interesów są oczywiste i łatwe do zidentyfikowania. Czasami są one trudniejsze do wykrycia i mogą pojawić się w nieoczekiwanych sytuacjach.

ABY OKREŚLIĆ, CZY DANA SYTUACJA MOŻE PROWADZIĆ DO KONFLIKTU INTERESÓW, NALEŻY ZADAĆ SOBIE PYTANIE:

- „*Jak ta sytuacja może wyglądać dla osoby spoza Capgemini? Czy inni pracownicy Capgemini lub osoby trzecie uważają, że może to wpłynąć na decyzję, którą podejmuję w imieniu firmy? Czy byłbym zaniepokojony lub czułbym się niekomfortowo, gdyby ktokolwiek wewnątrz Capgemini o tym wiedział? Jak bym się czuł, gdybym w podobnej sytuacji musiał dokonać oceny, przeprowadzić kontrolę lub zdyscyplinować osobę bezpośrednio mi podlegającą?*”
 - „*Czy z racji mojego związku z osobą trzecią, ja lub jakakolwiek osoba, z którą jestem blisko związany, odniesie korzyść?*”
 - „*Czy sytuacja może wpłynąć na decyzję, którą mogę podjąć w Capgemini?*”
 - „*Czy mam poczucie zobowiązania przez wzgląd na związek, jaki mam z osobą trzecią?*”
 - „*Czy mój związek z tą osobą trzecią wydaje się zagrażać mojej zdolności do podejmowania decyzji w interesie Capgemini?*”
- >> *Jeżeli odpowiedź na którekolwiek z powyższych pytań brzmi „tak” lub „być może”, to znaczy, że jesteś zaangażowany w rzeczywisty, potencjalny lub rzekomy konflikt interesów.*

Jeżeli nadal masz wątpliwości lub pytania, lub jeżeli wydaje ci się, że dana sytuacja zalicza się do „obszaru niepewności prawnej (tzw. „gray area”), poinformuj o tym Capgemini w drodze Zgłoszenia. Twój kierownik zespołu i/lub Oficer ds. Etyki i Compliance udzieli odpowiednich wskazówek w sprawie dalszego prawidłowego postępowania, poprzez podjęcie odpowiedniej decyzji, zgodnie z naszą polityką i zasadami etycznymi.

4.

4. PRZYKŁADY SYTUACJI, W KTÓRYCH MOŻE WYSTĄPIĆ RZECZYWISTY, POTENCJALNY LUB RZEKOMY KONFLIKT INTERESÓW

Podczas gdy intencją Capgemini jest udzielenie wskazówek na temat tego, co może stanowić rzeczywisty, potencjalny lub rzekomy konflikt interesów, zbyt szczegółowe podejście wiąże się z ryzykiem ograniczenia możliwości stosowania niniejszej polityki. Poniższe przykłady przedstawiają potencjalne sytuacje konfliktu interesów. Lista nie jest wyczerpująca – w razie wątpliwości lub pytań zachęcamy do sięgnięcia po pomoc. Jeżeli potrzebujesz wyjaśnień, skontaktuj się ze swoim Oficerem ds. Etyki i Compliance.

KONFLIKT INTERESÓW Z TWOIM UDZIAŁEM MOŻE WYSTĄPIĆ W PRZYPADKU GDY:

- Obowiązki osoby, z którą jesteś blisko związany, wymagają od niej prowadzenia interesów z Capgemini w tym samym obszarze pracy, w którym Ty masz wpływ na decyzje biznesowe, na przykład:
 - >> Osoba, z którą jesteś blisko związany pracuje dla dostawcy Capgemini, który niedawno złożył Capgemini ofertę, a Twój kierownik zespołu chce, abyś dołączył do zespołu oceniającego wszystkie oferty, w tym tę złożoną przez osobę, z którą jesteś blisko związany.
 - >> Osoba, z którą jesteś blisko związany pracuje dla klienta Capgemini, a kierownik Twojego zespołu chce, abyś dołączył do zespołu ofertowego, który ma przekonać klienta do współpracy z nami.
- Zostałeś poproszony o udział w zatrudnianiu, nadzorowaniu, zarządzaniu lub planowaniu kariery zawodowej osoby, z którą jesteś blisko związany, lub osoby, która jest blisko związana z osobą, z którą jesteś blisko związany.
- Uczestniczysz w zatrudnianiu, nadzorowaniu, zarządzaniu lub planowaniu kariery zawodowej osoby, z którą blisko związany jest członek Twojego kierownictwa.
- Przyjąłeś osobistą zniżkę, prezent, gest gościnności lub inne korzyści od dostawców, usługodawców, organizacji charytatywnej (ang. charitable beneficiary) lub klientów, co może stwarzać poczucie zobowiązania.
- Wykorzystałeś swoje stanowisko w Capgemini lub poufne informacje Capgemini w celu osiągnięcia osobistych korzyści lub pośrednich zysków.

Powyższe przykłady dają wrażenie, iż być może stajesz się stronniczy w wyniku faworyzowania własnych interesów lub interesów osób, z którymi jesteś blisko związany, i nie działasz w związku z tym w najlepszym interesie Capgemini.

TWOJA DZIAŁALNOŚĆ POZA CAPGEMINI, INTERESY FINANSOWE, CZŁONKOSTWO W ZARZĄDZIE LUB WIEDZA NA TEMAT DZIAŁALNOŚCI CAPGEMINI, MOGĄ RÓWNIEŻ PROWADZIĆ DO KONFLIKTU INTERESÓW. PROSIMY PAMIĘTAĆ, ŻE DZIEJE SIĘ TAK, ILEKROĆ MASZ TY LUB OSOBA, Z KTÓRĄ JESTEŚ BLISKO ZWIĄZANY:

- drugą pracę lub działalność poboczną (samozatrudnienie, freelancing, itp.), która stanowi bezpośrednio lub pośrednio konkurencję w stosunku do Capgemini, lub w ramach której działasz Ty lub osoba, z którą jesteś blisko związany jako dostawca, klient, partner biznesowy lub organizacja charytatywna (ang.: *charitable beneficiary*) Capgemini,
- ponad 5% udział finansowy w całkowitym kapitale zakładowym przedsiębiorstw działających w charakterze dostawcy, podwykonawcy, klienta, partnera biznesowego lub konkurenta Capgemini,
- funkcję członka zarządu w organizacji prowadzącej działalność, która może stanowić konkurencję wobec działalności Capgemini,
- korzystasz lub osobą, z którą jesteś blisko związany z informacji, które nie są publicznie dostępne, na własną korzyść lub na rzecz osoby trzeciej. Dotyczy to, w szczególności, informacji związanych ze strategią handlową lub wynikami Capgemini, informacji związanych z własnością intelektualną Capgemini oraz poufnych informacji klientów lub dostawców. Ponadto prosimy pamiętać, że wykorzystywanie, ujawnianie lub doradzanie innej osobie w sprawie sprzedaży lub nabycia instrumentów finansowych wyemitowanych przez Capgemini w oparciu o tak zwane „informacje wewnętrzne”¹ jest niezgodne z prawem w świetle przepisów prawa karnego i regulacji dotyczących papierów wartościowych. W związku z powyższym należy zapoznać się z polityką Capgemini w zakresie zapobiegania wykorzystywaniu informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi.

Capgemini aktywnie zachęca członków zespołu, na wszystkich szczeblach, do angażowania się w działalność społeczną i poświęcania czasu, energii i kreatywności. Jednakże, może to również prowadzić do konfliktu interesów, jeśli Ty lub osoba, z którą jesteś blisko związany zajmuje stanowisko:

- w zarządzie organizacji charytatywnej, edukacyjnej lub innej organizacji non-profit, która prowadzi interesy z Capgemini (lub która jest powiązana z przedsiębiorstwem for-profit, które ma związek z Capgemini),
- w zarządzie przedsiębiorstwa for-profit, które jest jednym z dostawców, podwykonawców, klientów, partnerów biznesowych lub konkurentów Capgemini.

1. Informacje wewnętrzne można definiować jako ściśle określone informacje, które nie zostały podane do wiadomości publicznej i które dotyczą, bezpośrednio lub pośrednio, jednego lub kilku emitentów papierów wartościowych lub jednego lub kilku papierów wartościowych, które, w przypadku podania ich do wiadomości publicznej, miałyby prawdopodobnie istotny wpływ na cenę danych papierów wartościowych lub cenę pochodnych papierów wartościowych z nimi związanych. Są to informacje, które rozsądny inwestor najprawdopodobniej wykorzystywałby jako podstawę swoich decyzji inwestycyjnych.



5.

CO NALEŻY ZROBIĆ W OBLICZU KONFLIKTU INTERESÓW

1. Wszyscy pracownicy Capgemini są zobowiązani do zachowania przejrzystości w odniesieniu do konfliktów interesów. Zgłaszanie takich konfliktów leży w ich najlepszym interesie zawodowym. W przypadku wystąpienia rzeczywistego, potencjalnego lub rzekomego konfliktu interesów pracownik musi niezwłocznie poinformować o tym Capgemini, w drodze Zgłoszenia, w celu uzyskania pisemnej decyzji o sposobie postępowania. Celem wspomnianego Zgłoszenia jest podjęcie decyzji etycznej poprzez wyjaśnienie powstałej sytuacji, a tym samym zapewnienie ciągłości działania zgodnie z interesami Capgemini.
2. Zgłoszenie należy złożyć **przed** podjęciem działań lub nabyciem określonego udziału, który może budzić wątpliwości.
3. Wszyscy kierownicy zespołu Capgemini są dodatkowo zobowiązani do zapobiegania i wykrywania wszelkich konfliktów interesów dotyczących podległych im pracowników, a zatem muszą edukować i informować swoich pracowników o konieczności zgłaszania konfliktów interesów.
4. Decyzja podjęta przez Capgemini jest przekazywana pracownikowi poprzez Zgłoszenie, a pracownik musi potwierdzić otrzymanie decyzji i zobowiązać się do jej przestrzegania, w ramach narzędzia pod nazwą Zgłoszenie.
5. W razie wątpliwości należy zwrócić się o poradę do swojego Oficera ds. Etyki i Compliance.

JEŚLI JESTEŚ PRACOWNIKIEM, KTÓREGO TO DOTYCZY:

1. Niezwłocznie zgłoś odpowiednie fakty w Zgłoszeniu, wyjaśniając okoliczności, które Twoim zdaniem stwarzają lub mogą prowadzić do konfliktu interesów.
2. Poczekaj na formalną decyzję Capgemini. Capgemini dąży do wszelkich starań, aby przekazać ją w rozsądnym terminie. Kierownik Twojego zespołu może również udzielić wskazówek lub poinstruować, jak postępować, aby rozwiązać konflikt interesów.
3. Decyzja zostanie przekazana w ramach Zgłoszenia, a Ty zostaniesz wówczas zobowiązany do potwierdzenia otrzymania decyzji w ramach Zgłoszenia oraz do zobowiązania się do jej przestrzegania.
4. Po ustaniu przyczyny konfliktu interesów należy uaktualnić Zgłoszenie w systemie tj. zaznaczyć, że jest nieaktywne.

JEŚLI JESTEŚ KIEROWNIKIEM ZESPOŁU PRACOWNIKA, KTÓREGO TO DOTYCZY:

1. Jeżeli pracownik poinformuje Cię o rzeczywistym, potencjalnym lub rzekomym konflikcie interesów, musisz najpierw zapoznać się z wszystkimi faktami w kontekście biznesowym i poinstruować pracownika w jaki sposób należy dokonać Zgłoszenia.
2. Po dokonaniu zgłoszenia przez pracownika, będzie ono analizowane przez Ciebie, a także Oficera ds. Etyki i Compliance. Prosimy o zastosowanie się do poniższych wytycznych, co pozwoli na podjęcie właściwej decyzji w porozumieniu z Twoim Oficere ds. Etyki i Compliance:
 - używaj zdrowego rozsądku,
 - korzystaj z naszych 7 Wartości, naszego Kodeksu Etyki Biznesowej i innych właściwych polityk,
 - zadaj sobie proste pytania, takie jak: *„Czy inni pracownicy Capgemini lub osoby z zewnątrz uważają, że decyzja, którą mam zamiar podjąć jako kierownik zespołu, jest odpowiednią, aby chronić Capgemini? Czy byłbym zażenowany, gdyby jutro w gazecie pojawiła się decyzja, którą mam zamiar podjąć?”*,
 - upewnij się, że Twoja decyzja nie spowoduje, że Capgemini znajdzie się w kwestionowanej sytuacji, która spowoduje ryzyko utraty reputacji,
 - jeżeli prywatny interes pracownika wpływa lub mógłby wpłynąć na bezstronność i obiektywność jego obowiązków i odpowiedzialności zawodowej, a tym samym wpływa na wyniki pracy w Grupie, należy:
 - wyłączyć pracownika z procesu decyzyjnego, na który mogą mieć wpływ jego prywatne interesy, lub
 - jeżeli zdecydujesz się na pozostawienie pracownika w procesie decyzyjnym, aby chronić Capgemini, musisz:
 - >> dokładnie udokumentować swoją decyzję,
 - >> wprowadzić środki mające na celu ochronę Capgemini, takie jak podwójna kontrola decyzji pracownika.
 - w zależności od stopnia złożoności zgłoszenia, Officer ds. Etyki i Compliance może zwrócić się do pozostałych interesariuszy (w zależności od potrzeb), w tym do pracowników zaszeregowanych jako N+2, Partnera Biznesowego Działu Kadr i/lub Biura Etyki Grupy, aby ocenić zgłoszenie.
3. Jesteś również zobowiązany do potwierdzenia wdrożenia ostatecznej decyzji w zgłoszeniu pracownika w narzędziu Zgłoszenie. Jeżeli na późniejszym etapie okaże się, że pracownik nie stosuje się do decyzji Capgemini zawartej w zgłoszeniu, musisz niezwłocznie przekazać to do wiadomości Oficera ds. Etyki i Compliance.

Szczegółowy proces zarządzania zgłoszeniami w narzędziu Zgłoszenie został opisany w dokumencie dotyczącym postępowania dostępnym w Centrum Etyki Grupy na platformie [Talent](#).

6.

ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI INTERESÓW W SKRÓCIE

- Zawsze informuj Capgemini o rzeczywistym, potencjalnym lub rzekomym konflikcie interesów, korzystając z narzędzia Zgłoszenie. Zetknięcie się z konfliktem interesów nie stanowi niczego złego. Istotna jest natomiast wiedza o jego istnieniu, a także zgłoszenie konfliktu interesów oraz, w przypadku kierowników zespołu – jego wyjaśnianie zgodnie z naszą polityką i zasadami etycznymi.
- Stosunki z klientami, dostawcami, podwykonawcami i partnerami biznesowymi należy prowadzić w sposób profesjonalny, bezstronny i obiektywny, wolny od konfliktu interesów.
- Nie inwestuj w dostawcę, klienta, konkurenta, firmę konsultingową ani żadnego partnera biznesowego, jeżeli charakter inwestycji mógłby wpłynąć na decyzję biznesową.
- Nie bierz udziału w zatrudnianiu, nadzorowaniu, zarządzaniu lub planowaniu kariery zawodowej osób, z którymi jesteś blisko związany lub osób, które są blisko związane z osobą, z którą Ty jesteś blisko związany.
- Nie bierz udziału w zatrudnianiu, nadzorowaniu, zarządzaniu lub planowaniu kariery zawodowej osób, z którymi są blisko związane z Twoim przełożonym.
- W miarę rozwoju sytuacji zawodowej zwracaj uwagę na potencjalne konflikty interesów, które mogą wynikać z nowego stanowiska, które zajmujesz ty lub osoba, z którą jesteś blisko związany.

O ILE NIE MASZ WCZEŚNIEJSZEJ ZGODY CAPGEMINI,

- Nie podejmuj drugiej pracy, ani nie rozpoczynaj i nie bierz udziału w działalności pobocznej (na przykład konsultingowej lub w formie zlecenia zewnętrznego), nawet jeśli jest ona zgodna z umową o pracę, w przypadku gdy drugi pracodawca stanowi bezpośrednio lub pośrednio konkurencję, jest dostawcą, klientem, partnerem biznesowym lub organizacją charytatywną (ang.: *charitable beneficiary*) Capgemini.
- Nie kontaktuj się bezpośrednio z klientem, dostawcą, podwykonawcą, partnerem biznesowym lub organizacją charytatywną (ang.: *charitable beneficiary*), jeśli Ty lub osoba, z którą jesteś blisko związany, posiada udziały w takich osobach trzecich (na przykład w zakresie inwestycji, zatrudnienia lub zarządzania).
- Ponieważ każda sytuacja konfliktowa jest wyjątkowa, upewnij się, że ją zgłosisz, nawet jeżeli podobna sytuacja konfliktowa została zatwierdzona w związku z Tobą lub Twoim współpracownikiem w przeszłości.

7.

DOSTOSOWANIE I ZOBOWIĄZANIA LOKALNE

Zasady zarządzania konfliktami interesów mogą wymagać pewnych dostosowań w celu zapewnienia zgodności z lokalnymi przepisami, które muszą być stosowane m.in. zgodnie z prawem pracy i przepisami ochrony danych osobowych. Zarząd spółek zależnych Grupy Capgemini powinien być świadomy, że szczególne obowiązki unikania i/lub zgłaszania konfliktów mogą być również nakładane na mocy przepisy prawa i/lub odpowiednich umów spółek. Powinien on zwrócić się do swojego Country General Counsel – Oficera ds. Etyki i Compliance.

W takim przypadku lokalne wytyczne zostaną zweryfikowane przez Country General Counsel – Oficera ds. Etyki i Compliance i Country HR Director, a ich ostateczne dostosowanie zostanie zatwierdzone przez Chief Ethics Officer.

KONTROLA DOKUMENTU

Niniejsza polityka została opublikowana przez Group Ethics Office dnia 1 kwietnia 2018 roku, a jej poprawiona wersja została opublikowana dnia 15 listopada 2020 roku.



Kontakt:



Philippe CHRISTELLE
Chief Ethics Officer
Chief Audit Officer



Anne-Violaine MONNIÉ-AGAZZI
Group Ethics Officer



Capgemini
Place de l'Étoile – 11, rue de Tilsitt
75017 PARIS – France

Ethics & Compliance Hub na naszej stronie internetowej Talent:
<http://talent.capgemini.com/ethicsandcompliance>

People matter, results count.

WIĘCEJ INFORMACJI NA TEN TEMAT:

www.capgemini.com

