

Política de Conflito de Interesses do Grupo

Princípios para gerenciar
conflitos de interesse reais,
potenciais ou percebidos

Política de Conflito de Interesses do Grupo

Princípios para gerenciar conflitos de interesse reais, potenciais ou percebidos

Estes princípios para gerenciar conflitos de interesse reais, potenciais ou percebidos são projetados para nos ajudar a respeitar os princípios éticos estabelecidos no Código de Ética Empresarial da Capgemini.

Como parte de nosso esforço contínuo para proteger e melhorar a reputação da Capgemini, todos nós devemos garantir que tomamos decisões sólidas, objetivas e leais em nome da Capgemini.

A Capgemini respeita plenamente a vida privada e reconhece que os empregados podem fazer parte de redes legítimas financeiras, empresariais, cívicas e comunitárias fora de seus empregos na Capgemini. Os interesses pessoais podem, portanto, influenciar negativamente nosso julgamento, objetividade ou lealdade à empresa; pode ocorrer um conflito de interesses entre os interesses da empresa e os interesses pessoais.

A Capgemini espera que os funcionários declarem prontamente qualquer conflito de interesse (real, potencial ou percebido) enfrentado por eles ou por qualquer pessoa com quem tenham um relacionamento próximo (como definido na seção 2.), usando a ferramenta de gerenciamento de conflito de interesses “[Declare](#)”.

Embora sob certas circunstâncias a Capgemini possa decidir esclarecer situações de conflito (colocando em vigor as salvaguardas apropriadas), esta aprovação só pode ocorrer após o conflito ter sido declarado de acordo com esta política; a Capgemini, a seu critério exclusivo, reserva-se o direito de determinar se e como um conflito de interesses pode ser administrado.

CONTEÚDO

1. A QUEM SE APLICAM ESTES PRINCÍPIOS?	4
2. O QUE É UM CONFLITO DE INTERESSES?	4
3. COMO IDENTIFICAR UM CONFLITO DE INTERESSES REAL, POTENCIAL OU PERCEBIDO	5
4. EXEMPLOS DE SITUAÇÕES EM QUE PODE HAVER UM CONFLITO DE INTERESSES REAL, POTENCIAL OU PERCEBIDO	6
5. O QUE FAZER QUANDO CONFRONTADO COM UM CONFLITO DE INTERESSES	8
6. GERENCIANDO CONFLITOS DE INTERESSE EM RESUMO	10
7. ADAPTAÇÃO E OBRIGAÇÕES LOCAIS	11



Não há nada de errado em ser confrontado com um conflito de interesses - cada um de nós tem uma vida social. O que importa é estar ciente da existência de conflitos de interesse reais, potenciais ou percebidos, e declarar adequadamente qualquer conflito desse tipo e, se você for um gerente de equipe, esclarecê-lo de acordo com nossa política e princípios éticos.

1.



A QUEM SE APLICAM ESTES PRINCÍPIOS?

Estes princípios se aplicam a todos os funcionários e membros do conselho, para todas as empresas do Grupo Capgemini.

Os gerentes de equipe têm responsabilidades especiais sob esta política para administrar seus próprios conflitos de interesse reais, potenciais ou percebidos, mas também os conflitos de interesse reais, potenciais ou percebidos de todos os funcionários que se reportam a eles.

O QUE É UM CONFLITO DE INTERESSES? 2.

Um conflito de interesses surge quando nossos interesses pessoais - sejam eles financeiros ou outros, nossos próprios interesses ou os de alguém com quem temos um relacionamento próximo - influenciam de fato, potencialmente, ou podem ser percebidos como influenciando o exercício objetivo de nossos deveres e responsabilidades profissionais.


Em casos de conflito de interesses, o julgamento pode ser distorcido e as decisões tomadas podem ser mais favoráveis aos nossos próprios interesses do que os da Capgemini (que dizem respeito principalmente ao crescimento sustentável e à rentabilidade).

OS TIPOS DE CONFLITO DE INTERESSE INCLUEM:

- 1. Fora do interesse comercial:** Quando você tem um segundo emprego ou negócios paralelos, ou participa de outras atividades que possam entrar em conflito com o desempenho de suas funções para a Capgemini.
- 2. Relação estreita:** Quando você tem, ou qualquer pessoa com quem você tem um relacionamento próximo tem, um relacionamento próximo (como definido aqui na seção 2, abaixo.) com: (I) um membro do conselho ou um empregado da Capgemini e/ou (II) um curador, membro do conselho, proprietário, sócio, empregado ou consultor de uma organização que recebe serviços da Capgemini, ou que presta serviços à Capgemini, ou que compete com serviços prestados pela Capgemini.
- 3. Membros da diretoria:** Quando você é membro do conselho de qualquer organização que realize negócios que possam ou não competir com os interesses comerciais da Capgemini.
- 4. Fora do interesse financeiro:** Quando você tem, ou qualquer pessoa com a qual você tem um relacionamento próximo tem, uma participação societária ou patrimonial superior a 5% em uma organização que está prestando serviços à Capgemini ou recebendo serviços da Capgemini.
- 5. Quando você está envolvido** em atividades ou enfrenta uma situação que não está coberta por nenhuma das categorias acima, mas que você acha que pode ser, ou pode ser percebida como um conflito de interesses com relação à Capgemini.

PARA OS FINS DESTA POLÍTICA,

a. O termo "relação próxima" se refere a: (I) qualquer pessoa da família imediata ou prolongada do empregado em virtude de nascimento, adoção ou casamento; ou (II) qualquer pessoa com a qual o empregado tenha uma relação pessoal próxima.



Para maior clareza, o “relacionamento próximo” incluiria cônjuge, parceiro, pais, filhos, irmãos, sogros, avós, netos, padrastos, padastas, enteados, meios-irmãos, primos, tios, tias, vizinhos, amigos, colegas de quarto etc. Se você tiver alguma dúvida se uma pessoa seria abrangida pela definição acima de “relação íntima”, por favor, interprete a definição de forma ampla para supor que ela seja abrangida e, conseqüentemente, faça uma declaração.

b. O termo “membro do conselho” refere-se a: um membro do conselho de administração de uma organização que é eleito ou nomeado pelos acionistas, e que tem poderes e deveres relacionados à gestão ou administração, para tomar importantes decisões políticas da empresa.

3.

COMO IDENTIFICAR UM CONFLITO DE INTERESSES REAL, POTENCIAL OU PERCEBIDO

Um conflito de interesses pode assumir muitas formas diferentes, e pode surgir involuntariamente.

Às vezes, os conflitos de interesse são óbvios e fáceis de identificar. Às vezes, são mais difíceis de detectar, e podem surgir em situações inesperadas.

PARA IDENTIFICAR SE UMA SITUAÇÃO PODE CRIAR UM CONFLITO DE INTERESSES, PERGUNTE-SE:

- “Como esta situação pode parecer a alguém fora da Capgemini? Outros empregados da Capgemini ou um terceiro pensariam que isso poderia afetar a decisão que tomo pela empresa? Eu estaria preocupado ou desconfortável se alguém dentro da Capgemini soubesse disso? Como eu me sentiria se tivesse que rever, auditar ou sancionar um relatório direto em uma situação semelhante?”
 - “Em virtude do meu relacionamento com um terceiro, eu ou qualquer pessoa com quem tenho um relacionamento próximo ganharia benefício?”
 - “A situação pode afetar qualquer decisão que eu possa tomar na Capgemini?”
 - “Eu sinto um senso de obrigação devido ao relacionamento que tenho com o terceiro?”
 - “O relacionamento que tenho com o terceiro parece comprometer minha capacidade de tomar uma decisão no interesse da Capgemini?”
- >> Se a resposta a qualquer uma destas perguntas for “sim” ou “talvez”, você está envolvido em um conflito de interesses real, potencial ou percebido.

Se você ainda estiver em dúvida ou tiver perguntas, ou se a situação parecer ser “uma área cinza”, informe a Capgemini sobre a situação, usando o Declare. O gerente de sua equipe e/ou o Diretor de Ética e Conformidade irá orientá-lo para que você possa continuar fazendo a coisa certa, tomando uma decisão apropriada que esteja de acordo com nossa política e princípios éticos.

4.

EXEMPLOS DE SITUAÇÕES EM QUE PODE HAVER UM CONFLITO DE INTERESSES REAL, POTENCIAL OU PERCEBIDO

Embora a Capgemini queira fornecer orientações sobre o que pode constituir um conflito de interesses real, potencial ou percebido, uma tentativa de ser muito específica envolve o risco de restringir a aplicabilidade desta política. Os exemplos abaixo descrevem possíveis situações de conflito de interesses; a lista não é exaustiva - você é encorajado a procurar apoio, se tiver dúvidas ou perguntas. Caso necessite de esclarecimentos, por favor, entre em contato com seu Diretor de Ética e Conformidade.

VOCÊ PODE SE ENCONTRAR EM UM CONFLITO DE INTERESSES SE,

- As responsabilidades de uma pessoa com a qual você tem um relacionamento próximo exigem que essa pessoa realize negócios com a Capgemini na mesma área de trabalho onde você tem influência sobre decisões comerciais, por exemplo:
 - >> Alguém com quem você tem um relacionamento próximo trabalha para um fornecedor Capgemini que apresentou recentemente uma proposta à Capgemini, e seu gerente de equipe quer que você se junte à equipe de avaliação para avaliar todas as propostas, incluindo a apresentada pela pessoa com quem você tem um relacionamento próximo.
 - >> Alguém com quem você tem um relacionamento próximo trabalha para um cliente Capgemini e seu gerente de equipe quer que você se junte à equipe de licitação, para convencer o cliente a fazer negócios conosco.
- Você é solicitado a participar da contratação, supervisão, gerenciamento ou planejamento de carreira de alguém com quem você tem um relacionamento próximo, ou alguém que tem um relacionamento próximo com uma pessoa com a qual você tem um relacionamento próximo.
- Você participa da contratação, supervisão, gerenciamento ou planejamento de carreira de alguém que tenha uma relação próxima com sua gerência.
- Você aceitou descontos pessoais, presentes, hospitalidade ou quaisquer outros benefícios de fornecedores, prestadores de serviços, beneficiários de caridade ou clientes que possam criar um senso de obrigação.
- Você fez uso indevido de sua posição na Capgemini ou de informações confidenciais da Capgemini para alcançar um interesse pessoal ou ganho indireto.

Nestes exemplos, poderia haver uma percepção de que você poderia ter uma visão preconceituosa favorecendo seus próprios interesses, ou os interesses daqueles com quem você tem um relacionamento próximo, em vez de agir no melhor interesse da Capgemini.

SUAS ATIVIDADES EXTERNAS, SEUS INTERESSES FINANCEIROS, SUA FILIAÇÃO À DIRETORIA, OU SEU CONHECIMENTO DOS NEGÓCIOS DA CAPGEMINI TAMBÉM PODEM LEVAR A UM CONFLITO DE INTERESSES. ESTEJA CIENTE DE QUE ESTE PODE SER O CASO SE VOCÊ TIVER, OU SE UMA PESSOA COM QUEM VOCÊ TEM UM RELACIONAMENTO PRÓXIMO TIVER,

- Um segundo emprego ou negócio paralelo (autoemprego, freelance, etc.) que seja um concorrente direto ou indireto, fornecedor, cliente, parceiro ou beneficiário de caridade da Capgemini.
- Participação financeira superior a 5% no capital social total das empresas que são fornecedores, subcontratados, clientes, parceiros comerciais ou concorrentes da Capgemini.
- Um papel como membro da diretoria em qualquer organização que realize negócios que possam ou não competir com os interesses comerciais da Capgemini.
- Utilização de informações que não estão disponíveis publicamente, para seu próprio benefício ou para o benefício de terceiros. Isto inclui notavelmente informações relativas à estratégia comercial ou números da Capgemini, informações relativas à propriedade intelectual da Capgemini, e informações confidenciais de clientes ou fornecedores. Além disso, esteja ciente de que usar, divulgar ou aconselhar outra pessoa a vender ou adquirir instrumentos financeiros emitidos pela Capgemini com base nas chamadas “informações privilegiadas”¹ é ilegal sob leis criminais e regulamentos de valores mobiliários - sobre este tópico, por favor, consulte a política da Capgemini de prevenção de abuso de informação privilegiada.

A Capgemini incentiva ativamente os membros da equipe, em todos os níveis, a se envolverem em atividades comunitárias e doar tempo, energia e criatividade. Entretanto, isto também pode levar a um conflito de interesses se você servir, ou uma pessoa com a qual você tenha um relacionamento próximo,

- Na diretoria de uma organização beneficente, educacional ou outra sem fins lucrativos que tenha alguma relação com a Capgemini (ou que seja afiliada a uma empresa com fins lucrativos que tenha alguma relação com a Capgemini).
- Na diretoria de uma empresa com fins lucrativos que é um dos fornecedores, subcontratados, clientes, parceiros comerciais ou concorrentes da Capgemini.

1. Informações privilegiadas podem ser definidas como uma informação precisa que não tenha sido tornada pública e diga respeito, direta ou indiretamente, a um ou vários emissores de títulos ou a um ou vários títulos, e que, se tornadas públicas, poderiam ter um impacto material sobre o preço dos títulos em questão ou sobre o preço dos títulos derivados relacionados a eles. Trata-se de uma informação que um investidor razoável provavelmente utilizaria como base para suas decisões de investimento.



5.

O QUE FAZER QUANDO CONFRONTADO COM UM CONFLITO DE INTERESSES

1. Todos os funcionários da Capgemini têm um dever de transparência em relação aos conflitos de interesse; fazer uma declaração sobre tais conflitos é de seu melhor interesse profissional. Quando um empregado é confrontado com um conflito de interesses real, potencial ou percebido, ele deve informar imediatamente a Capgemini através da ferramenta Declare, para obter uma decisão por escrito sobre como proceder. O objetivo desta declaração é tomar uma decisão ética esclarecendo a situação, garantindo assim a continuidade dos negócios de acordo com os interesses da Capgemini.
2. As declarações devem ser feitas **antes de** se envolver em conduta, ou adquirir um interesse particular, que pode ser questionável.
3. Todos os chefes de equipe da Capgemini têm o dever adicional de prevenir e detectar quaisquer conflitos de interesse dos funcionários que se reportam a eles, e devem, portanto, educar e informar esses funcionários para declarar conflitos de interesse.
4. A decisão tomada pela Capgemini é comunicada ao empregado através da ferramenta Declare, e o empregado deve acusar o recebimento da decisão e comprometer-se a aderir à decisão, dentro da ferramenta Declare.
5. Se ainda estiver em dúvida, por favor, procure o conselho de seu Diretor de Ética e Conformidade.

SE VOCÊ É O FUNCIONÁRIO EM QUESTÃO:

1. Declare prontamente os fatos relevantes na ferramenta Declare, explicando as circunstâncias que você acredita que criam, ou poderiam criar, um conflito de interesses.
2. Aguarde a decisão formal da Capgemini. A Capgemini fará esforços para responder com a decisão dentro de um prazo razoável. Seu chefe de equipe também poderá orientá-lo ou instruí-lo sobre como proceder, a fim de eliminar o conflito de interesses.
3. A decisão será comunicada a você através da ferramenta Declare e você é obrigado a confirmar o recebimento da decisão na ferramenta Declare e a se comprometer a aderir à decisão.
4. Quando os fundamentos do conflito de interesse não existirem mais, você deve atualizar sua declaração na ferramenta Declare para torná-la inativa.

SE VOCÊ FOR O GERENTE DA EQUIPE DO FUNCIONÁRIO EM QUESTÃO:

1. Quando um funcionário o informa sobre um conflito de interesses real, potencial ou percebido, você deve primeiro entender todos os fatos relacionados ao contexto comercial e orientar o funcionário a apresentar a declaração na ferramenta Declare.
2. Depois que um funcionário fizer uma declaração, você revisará a declaração, assim como seu Diretor de Ética e Conformidade. Aplique estas diretrizes, para chegar à decisão correta, em consulta com seu Diretor de Ética e Conformidade:
 - Use o bom senso.
 - Inspire-se em nossos 7 Valores, em nosso Código de Ética Empresarial e em outras políticas relevantes.
 - Faça a si mesmo perguntas simples como: *“Será que outros funcionários da Capgemini ou uma pessoa de fora acham que a decisão que estou prestes a tomar como gerente de equipe é apropriada para proteger a Capgemini? Eu ficaria envergonhado se amanhã a decisão que estou prestes a tomar aparecesse no jornal?”*.
 - Certifique-se de que sua decisão não resulte em que a Capgemini esteja em uma posição questionável que dê origem a um risco de reputação.
 - Se os interesses particulares do empregado influenciam, ou poderiam influenciar, a imparcialidade e objetividade de seus deveres e responsabilidades profissionais, e assim impactar o desempenho do Grupo, você deve,
 - Excluir o funcionário de qualquer processo de decisão que possa ser impactado pelos interesses particulares dele, ou
 - Se você decidir manter o funcionário no processo de decisão, para proteger a Capgemini, você precisará:
 - >> Documentar precisamente sua decisão,
 - >> Implementar medidas para proteger a Capgemini, tais como um controle duplo sobre as decisões do funcionário.
 - Dependendo da complexidade da declaração, o Responsável pela Ética e Conformidade pode chegar a outras partes interessadas (com base na necessidade), que podem incluir o N+2 do funcionário, o Parceiro Comercial de RH, e/ou o Escritório de Ética do Grupo, para avaliar a declaração.
3. Você também é obrigado a confirmar a implementação da decisão final sobre a declaração do funcionário na ferramenta Declare. Se, numa etapa posterior, você verificar que o funcionário não está aderindo à decisão da Capgemini sobre a declaração, você deve comunicá-la prontamente ao seu Oficial de Ética e Conformidade.

Para o processo detalhado de gerenciamento de declarações na ferramenta Declare, consulte o documento do processo disponível no núcleo de Ética do Grupo no [Talent](#).

6.

GERENCIANDO CONFLITOS DE INTERESSE EM RESUMO

- Informe sempre a Capgemini sobre um conflito de interesses real, potencial ou percebido, utilizando a ferramenta Declare. Não há nada de errado em ser confrontado com um conflito de interesse; o que importa é estar ciente dele e declará-lo e, se você for um gerente de equipe, esclarecê-lo de acordo com nossas políticas e princípios éticos.
- Conduza seu relacionamento com clientes, fornecedores, subcontratados e parceiros comerciais livres de conflitos de interesse e de forma profissional, imparcial e objetiva.
- Não invista em um fornecedor, cliente, concorrente, empresa de consultoria ou qualquer parceiro comercial se a natureza dos investimentos puder afetar uma decisão comercial.
- Não participe da contratação, supervisão, administração ou planejamento de carreira de ninguém com quem você tenha um relacionamento próximo, ou de alguém que tenha um relacionamento próximo com uma pessoa com a qual você tenha um relacionamento próximo.
- Não participe da contratação, supervisão, administração ou planejamento de carreira de ninguém que tenha uma relação próxima com a sua gestão.
- À medida que as situações profissionais evoluem, preste atenção aos potenciais conflitos de interesse que possam surgir de um novo cargo ocupado por você ou por alguém com quem você tenha um relacionamento próximo.

A MENOS QUE VOCÊ TENHA A APROVAÇÃO PRÉVIA DA CAPGEMINI,

- Não aceite um segundo emprego, nem inicie ou participe de um negócio secundário (por exemplo, uma consultoria ou trabalho autônomo), mesmo que esteja em conformidade com seu contrato de trabalho, quando seu outro empregador for um concorrente direto ou indireto, fornecedor, cliente, parceiro comercial ou beneficiário beneficente da Capgemini.
- Não lidar diretamente com um cliente, fornecedor, subcontratado, parceiro comercial ou beneficiário de caridade, se você tiver, ou alguém com quem tenha uma relação próxima, um interesse em tais terceiros (por exemplo, para um investimento, emprego ou um cargo de diretor).
- Como cada situação de conflito de interesses é única, certifique-se de declará-la, mesmo que uma situação de conflito de interesses semelhante tenha sido aprovada para você ou seu colega no passado.

7.

ADAPTAÇÃO E OBRIGAÇÕES LOCAIS

Os princípios de gerenciamento de conflitos de interesse podem precisar de alguma adaptação para atender às leis locais, que devem ser aplicadas de acordo com as leis trabalhistas e de privacidade de dados, entre outras. O Conselho de Administração das afiliadas do Grupo Capgemini deve estar ciente de que obrigações específicas para evitar e/ou declarar conflitos também podem ser impostas por lei e/ou sob estatutos relevantes da empresa. Eles devem consultar o General Counsel de seu país - Ethics & Compliance Officer.

Em tal caso, as diretrizes locais serão revisadas pelo General Counsel do País - Ethics & Compliance Officer e pelo Diretor de RH do País, e a adaptação final será aprovada pelo Chief Ethics Officer.

CONTROLE DE DOCUMENTOS

Esta política foi lançada pelo Gabinete de Ética do Grupo em 1º de abril de 2018, e uma versão revisada foi lançada em 15 de novembro de 2020.



Contato:



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 – França

O Centro de Ética e Conformidade em nosso Talent:
<http://talent.capgemini.com/ethicsandcompliance>

People matter, results count.

MAIS INFORMAÇÕES SOBRE:

www.capgemini.com

