

Richtlinie der Gruppe Interessenkonflikte

Grundsätze für den Umgang mit
tatsächlichen, potenziellen oder
vermeintlichen Interessenkonflikten

Richtlinie der Gruppe Interessenkonflikte

Grundsätze für den Umgang mit tatsächlichen, potenziellen oder vermeintlichen Interessenkonflikten

Diese Grundsätze für den Umgang mit tatsächlichen, potenziellen oder vermeintlichen Interessenkonflikten sollen uns helfen, die ethischen Grundsätze einzuhalten, die in Capgemini's Ethik-Richtlinien (Code of Business Ethics) dargelegt sind.

Im Rahmen unserer ständigen Bemühungen, die Reputation von Capgemini zu schützen und zu verbessern, müssen wir alle sicherstellen, dass wir solide objektive und loyale Entscheidungen im Namen von Capgemini treffen.

Capgemini respektiert das Privatleben jedes Einzelnen voll und ganz und erkennt an, dass Mitarbeiter auch außerhalb ihrer Tätigkeit bei Capgemini Teil legitimer finanzieller, geschäftlicher, bürgerlicher und kommunaler Netzwerke sein können. Persönliche Interessen können daher unser Urteilsvermögen, unsere Objektivität oder Loyalität gegenüber Capgemini potenziell negativ beeinflussen; es kann zu einem Interessenkonflikt zwischen Unternehmensinteressen und persönlichen Interessen kommen.

Capgemini erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie jeden Interessenkonflikt (tatsächlicher, potenzieller oder vermeintlicher Art), mit dem sie oder eine Person, mit der sie in einer engen Beziehung stehen (wie in Abschnitt 2. definiert), konfrontiert sind, unverzüglich mit Hilfe des Tools „[Declare](#)“ melden, mit dem Interessenkonflikte gemanagt werden.

Während Capgemini unter bestimmten Umständen beschließen kann, bei Konfliktsituationen grünes Licht zu geben (indem geeignete Schutzmaßnahmen ergriffen werden), kann dieses grüne Licht erst gegeben werden, nachdem Capgemini über den Konflikt im Einklang mit dieser Richtlinie informiert wurde; Capgemini behält sich das Recht vor, nach eigenem Ermessen zu bestimmen, ob und wie ein Interessenkonflikt gehandhabt werden kann.

INHALT

1. FÜR WEN GELTEN DIESE GRUNDSÄTZE?	4
2. WAS IST EIN INTERESSENKONFLIKT?	4
3. WIE MAN EINEN TATSÄCHLICHEN, POTENZIELLEN ODER VERMEINTLICHEN INTERESSENKONFLIKT IDENTIFIZIERT	5
4. BEISPIELE FÜR SITUATIONEN, IN DENEN EIN TATSÄCHLICHER, POTENZIELLER ODER VERMEINTLICHER INTERESSENKONFLIKT BESTEHEN KANN	6
5. WAS TUN, WENN EIN INTERESSENKONFLIKT AUFTRITT?	8
6. UMGANG MIT INTERESSENKONFLIKTEN IM ÜBERBLICK	10
7. ANPASSUNG UND LOKALE VERPFLICHTUNGEN	11



Es ist nichts Falsches daran, mit einem Interessenkonflikt konfrontiert zu werden – jeder von uns hat ein soziales Leben. Worauf es ankommt, ist, sich der Existenz tatsächlicher, potenzieller oder vermeintlicher Interessenkonflikte bewusst zu sein und über einen solchen Konflikt ordnungsgemäß zu informieren und, wenn Du ein Teamleiter/ Manager bist, ihn in Übereinstimmung mit unseren Richtlinien und ethischen Grundsätzen zu lösen.



1.

FÜR WEN GELTEN DIESE GRUNDSÄTZE?

Diese Grundsätze gelten für alle Mitarbeiter, Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder, für alle Unternehmen der Capgemini-Gruppe.

Teamleiter/Manager haben im Rahmen dieser Richtlinie eine besondere Verantwortung für den Umgang mit ihren eigenen tatsächlichen, potenziellen oder vermeintlichen Interessenkonflikten, aber auch mit den tatsächlichen, potenziellen oder vermeintlichen Interessenkonflikten aller Mitarbeiter, die ihnen unterstellt sind.

2.

WAS IST EIN INTERESSENKONFLIKT?

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn unsere persönlichen Interessen – seien es finanzielle oder andere Interessen, unsere eigenen Interessen oder die Interessen einer Person, zu der wir eine enge Beziehung haben – die objektive Ausübung unserer beruflichen Pflichten und Verantwortlichkeiten tatsächlich, potenziell oder vermeintlich beeinflussen.


In Fällen von Interessenkonflikten kann das Urteilsvermögen verzerrt werden, und die getroffenen Entscheidungen können eher unseren eigenen Interessen dienen als denen von Capgemini (in erster Linie ist dies nachhaltiges Wachstum und Profitabilität).

ZU DEN ARTEN VON INTERESSENKONFLIKTEN GEHÖREN:

- 1. Fremde Geschäftsinteressen:** Wenn Du eine Nebenbeschäftigung (irrelevant ob es eine selbständige oder unselbständige Tätigkeit ist) oder ein eigenes Unternehmen hast oder an anderen Aktivitäten teilnimmst, die mit der Erfüllung Deiner Pflichten für Capgemini in Konflikt stehen könnten.
- 2. Enge Beziehung:** Wenn Du oder eine Person, mit der Du in einer engen Beziehung stehst, eine enge Beziehung (wie hier in Abschnitt 2 unten definiert) zu (I) einem Geschäftsführer/Vorstandsmitglied oder einem Mitarbeiter von Capgemini und/oder (II) einem Treuhänder, Geschäftsführer/Vorstandsmitglied, Eigentümer, Partner, Mitarbeiter oder Berater einer Organisation, die Dienstleistungen von Capgemini erhält oder Dienstleistungen für Capgemini erbringt oder mit von Capgemini erbrachten Dienstleistungen konkurriert.
- 3. Andere Posten als Geschäftsführer oder Vorstand:** Wenn Du Geschäftsführer oder Vorstandsmitglied einer Organisation bist, die Geschäfte tätigt, die mit den Geschäftsinteressen von Capgemini konkurrieren können.
- 4. Finanzielle Interessen Dritter:** Wenn Du oder eine Person, mit der Du in einer engen Beziehung stehst, zu mehr als 5% an einer Organisation beteiligt bist bzw. ist, die Dienstleistungen für Capgemini erbringt oder Dienstleistungen von Capgemini erhält.
- 5. Wenn Du an Aktivitäten beteiligt bist** oder Dich in einer Situation befindest, die nicht unter eine der oben genannten Kategorien fällt, die aber Deiner Meinung nach einen Interessenkonflikt in Bezug auf Capgemini darstellen oder als solcher wahrgenommen werden könnte.

FÜR DIE ZWECKE DIESER RICHTLINIE,

a. bezieht sich der Begriff „enge Beziehung“ auf: (I) jede Person in der nahen oder entfernten Verwandtschaft des Mitarbeiters aufgrund von Geburt, Adoption oder Heirat; oder (II) jede Person, zu der der Mitarbeiter eine andere enge persönliche Beziehung hat.



Zur Verdeutlichung, der Begriff „enge Beziehung“ schließt Ehepartner, Partner, Eltern, Kinder, Geschwister, Schwiegereltern, Großeltern, Enkel, Stiefeltern, Stiefkinder, Halbgeschwister, Cousins, Cousinen, Onkel, Tanten, Nachbarn, Freunde, Mitbewohner usw. ein. Wenn Du Zweifel hast, ob eine Person unter die obige Definition der „engen Beziehung“ fallen würde, lege die Definition bitte weit aus, um im Zweifel anzunehmen, dass sie unter diese Definition fällt, und gib dementsprechend eine Erklärung ab.

b. beziehen sich die Begriffe „Vorstand“ oder „Vorstandsmitglied“ auf: ein Mitglied des Vorstands einer Organisation, das entweder von Aktionären gewählt oder ernannt wird und das Befugnisse und Pflichten in Bezug auf Management oder Verwaltung hat, um wichtige firmenpolitische Entscheidungen zu treffen.

3.

WIE MAN EINEN TATSÄCHLICHEN, POTENZIELLEN ODER VERMEINTLICHEN INTERESSENKONFLIKT ERKENNT

Ein Interessenkonflikt kann auf viele verschiedene Arten bestehen und unbeabsichtigt entstehen.

Manchmal sind Interessenkonflikte offensichtlich und leicht zu erkennen. Manchmal sind sie schwieriger zu erkennen, und sie können in unerwarteten Situationen auftreten.

UM HERAUSZUFINDEN, OB EINE SITUATION ZU EINEM INTERESSENKONFLIKT FÜHREN KÖNNTE, STELL DIR BITTE DIE FOLGENDEN FRAGEN:

- „Wie könnte diese Situation für jemanden außerhalb von Capgemini aussehen? Würden andere Capgemini-Mitarbeiter oder ein Außenstehender denken, dass dies die Entscheidung, die ich für das Unternehmen treffe, beeinflussen könnte? Wäre ich besorgt darüber oder wäre es mir unangenehm, wenn jemand innerhalb von Capgemini davon wüsste? Wie würde ich mich fühlen, wenn ich in einer ähnlichen Situation einen direkt unterstellten Mitarbeiter überprüfen oder sanktionieren müsste?“
 - „Würde ich oder eine Person, mit der ich in einer engen Beziehung stehe, durch meine Beziehung zu einer dritten Partei einen Vorteil erlangen?“
 - „Wird die Situation wahrscheinlich meine Entscheidung beeinflussen, die ich für Capgemini treffen werde?“
 - „Fühle ich mich aufgrund der Beziehung, die ich mit der dritten Partei habe, verpflichtet?“
 - „Könnte die Beziehung, die ich mit der dritten Partei habe, meine Fähigkeit beeinträchtigen, eine Entscheidung im Interesse von Capgemini zu treffen?“
- >> Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen „ja“ oder „vielleicht“ lautet, befindest Du Dich in einem tatsächlichen, potenziellen oder vermeintlichen Interessenkonflikt.

Wenn Du immer noch Zweifel oder Fragen hast, oder wenn die Situation „eine Grauzone“ zu sein scheint, informiere Capgemini mit Declare über die Situation. Dein Teamleiter/ Manager und/oder Dein Ethics-&Compliance-Officer werden Dich anleiten, damit Du weiterhin das Richtige tun kannst, indem Du eine angemessene Entscheidung triffst, die im Einklang mit unseren Richtlinien und ethischen Grundsätzen steht.

4.

BEISPIELE FÜR SITUATIONEN, IN DENEN EIN TATSÄCHLICHER, POTENZIELLER ODER VERMEINTLICHER INTERESSENKONFLIKT BESTEHEN KANN

Während Capgemini einen Handlungsleitfaden dafür geben möchte, was einen tatsächlichen, potenziellen oder vermeintlichen Interessenkonflikt darstellen kann, birgt der Versuch, zu spezifisch zu sein, das Risiko in sich, die Anwendbarkeit dieser Richtlinie einzuschränken. Die folgenden Beispiele skizzieren mögliche Situationen von Interessenkonflikten; die Liste ist nicht abschließend – Du bist aufgefordert, Dich um Unterstützung zu bemühen, wenn Du Zweifel oder Fragen hast. Solltest Du Hilfe benötigen, wende Dich bitte an Deinen Ethics & Compliance Officer.

DU KÖNNTEST IN EINEN INTERESSENKONFLIKT GERATEN, WENN

- Die Verantwortlichkeiten einer Person, zu der Du eine enge Beziehung hast, erfordern, dass diese Person Geschäfte mit Capgemini in demselben Arbeitsbereich tätigt, in dem Du zum Beispiel Einfluss auf Geschäftsentscheidungen hast:
 - >> Jemand, zu dem Du eine enge Beziehung hast, arbeitet für einen Capgemini-Lieferanten, der vor kurzem ein Angebot bei Capgemini eingereicht hat, und Dein Team-Leiter/Manager möchte, dass Du Teil des Teams bist, das alle Angebote bewertet, einschließlich des Angebots der Person, zu der Du eine enge Beziehung hast.
 - >> Jemand, zu dem Du eine enge Beziehung hast, arbeitet für einen Kunden von Capgemini, und Dein Team-Leiter/Manager möchte, dass Du Teil des Teams bist, um den Kunden davon zu überzeugen, mit uns Geschäfte zu machen.
- Du wirst gebeten, Dich an der Einstellung, Beaufsichtigung, Führung oder Karriereplanung einer Person zu beteiligen, zu der Du eine enge Beziehung hast, oder einer Person, die eine enge Beziehung zu einer Person hat, zu der Du eine enge Beziehung hast.
- Du beteiligst Dich an der Einstellung, Beaufsichtigung, Führung oder Karriereplanung einer Person, die eine enge Beziehung zu Deinem Vorgesetzten hat.
- Du hast personengebundene Preisnachlässe/Rabatte, Geschenke, Bewirtungen oder andere Vorteile von Lieferanten, Dienstleistern, wohltätigen Organisationen oder Kunden angenommen, die ein Gefühl hervorrufen könnten, ihnen gegenüber verpflichtet zu sein.
- Du hast deine Position bei Capgemini oder vertrauliche Informationen von Capgemini missbräuchlich genutzt, um ein persönliches Interesse oder einen indirekten Vorteil zu erlangen.

In diesen Fällen könnte der Eindruck entstehen, dass Du eine eine befangene Sicht der Dinge hast, die Deine eigenen Interessen oder die Interessen derer, mit denen Du eine enge Beziehung hast, begünstigt, anstatt im besten Interesse von Capgemini zu handeln.

DEINE NEBENTÄTIGKEITEN, FINANZIELLEN INTERESSEN, DEIN POSTEN ALS VORSTAND ODER DEINE KENNTNISSE ÜBER DIE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT VON CAPGEMINI KÖNNEN EBENFALLS ZU EINEM INTERESSENKONFLIKT FÜHREN. SEI DIR BEWUSST, DASS DIES DER FALL SEIN KANN, WENN DU ODER EINE PERSON, ZU DER DU EINE ENGE BEZIEHUNG HAST,

- Eine Nebentätigkeit oder ein eigenes Unternehmen (Selbständigkeit, Freiberuflichkeit usw.) haben, das ein direkter oder indirekter Konkurrent, Lieferant, Kunde, Allianzpartner oder wohltätiger Nutznießer von Capgemini ist.
- Mit mehr als 5% am gesamten Kapital von Unternehmen beteiligt bist bzw. ist, die Zulieferer, Subunternehmer, Kunden, Geschäftspartner oder Konkurrenten von Capgemini sind.
- Eine Rolle als Vorstandsmitglied in einer Organisation hast bzw. hat, die Geschäfte tätigt, die mit den Geschäftsinteressen von Capgemini konkurrieren könnten.
- Informationen von Capgemini zu Deinem eigenen Vorteil oder zum Vorteil eines Dritten verwendest bzw. verwendest, die nicht öffentlich zugänglich sind. Dazu gehören insbesondere Informationen über die Geschäftsstrategie oder Zahlen von Capgemini, Informationen über das geistige Eigentum von Capgemini und vertrauliche Informationen von Kunden oder Lieferanten. Darüber hinaus solltest Du Dir bewusst sein, dass die Verwendung, Offenlegung oder Beratung einer anderen Person zum Verkauf oder Erwerb von Kapitalanlagen, die von Capgemini auf der Grundlage von so genannten „Insiderinformationen“¹ ausgegeben wurden, strafrechtlich und wertpapierrechtlich verboten sind – zu diesem Thema verweisen wir auf die Richtlinie von Capgemini zur Verhinderung von Insiderhandel.

Capgemini ermutigt Mitarbeiter auf allen Ebenen aktiv dazu, sich für die Gemeinschaft zu engagieren und sich mit Zeit, Energie und Kreativität einzubringen. Dies kann jedoch auch zu einem Interessenkonflikt führen, wenn Du oder eine Person, zu der Du eine enge Beziehung hast,

- Geschäftsführer, im Aufsichtsrat oder im Vorstand einer Wohltätigkeits-, Bildungs- oder anderen gemeinnützigen Organisation ist, die in einer Beziehung zu Capgemini steht (oder die mit einem gewinnorientierten Unternehmen verbunden ist, das in einer Beziehung zu Capgemini steht).
- Geschäftsführer, im Aufsichtsrat oder im Vorstand eines gewinnorientierten Unternehmens ist, das zu den Lieferanten, Subunternehmern, Kunden, Geschäftspartnern oder Konkurrenten von Capgemini gehört.

1. Insiderinformationen können definiert werden als präzise Informationen, die nicht veröffentlicht wurden und direkt oder indirekt einen oder mehrere Emittenten von Wertpapieren oder ein oder mehrere Wertpapiere betreffen und die, wenn sie veröffentlicht würden, wahrscheinlich einen wesentlichen Einfluss auf den Kurs der betreffenden Wertpapiere oder den Kurs der davon abgeleiteten Wertpapiere haben würden. Es handelt sich um eine Information, die ein vernünftiger Anleger wahrscheinlich als Grundlage für seine Investitionsentscheidungen verwenden würde.



5.

WAS TUN, WENN EIN INTERESSENKONFLIKT AUFTRITT?

1. Alle Mitarbeiter von Capgemini sind zur Transparenz in Bezug auf Interessenkonflikte verpflichtet; eine Offenlegung solcher Konflikte ist in ihrem eigenen beruflichen Interesse. Wenn ein Mitarbeiter mit einem tatsächlichen, potenziellen oder vermeintlichen Interessenkonflikt konfrontiert ist, muss er Capgemini umgehend über Declare informieren, um eine schriftliche Entscheidung über das weitere Vorgehen zu erhalten. Der Zweck dieser Erklärung besteht darin, durch Klärung der Situation eine ethisch korrekte Entscheidung zu treffen und so die Kontinuität des Geschäfts in Übereinstimmung mit den Interessen von Capgemini zu gewährleisten.
2. Die Offenlegung sollte in der Regel erfolgen, **bevor** man sich auf ein fragwürdiges Vorgehen einlässt oder ein bestimmtes Interesse verfolgt, das fragwürdig sein könnte.
3. Alle Teamleiter/Manager von Capgemini haben zusätzlich die Pflicht, Interessenkonflikte von Mitarbeitern, die ihnen unterstellt sind, zu verhindern und zu erkennen, und sie müssen diese Mitarbeiter daher aufklären und darüber informieren, dass sie Interessenkonflikte offenzulegen haben.
4. Die von Capgemini getroffene Entscheidung wie mit dem Interessenkonflikt umzugehen ist, wird dem Mitarbeiter durch Declare mitgeteilt, und der Mitarbeiter muss den Empfang der Entscheidung bestätigen und sich verpflichten, sich an die Entscheidung innerhalb des Declare-Tools zu halten.
5. Wenn Du immer noch Zweifel hast, wende Dich bitte an Deinen Ethics & Compliance Officer.

WENN DU DER BETROFFENE MITARBEITER BIST:

1. Informiere unverzüglich über die relevanten Fakten in Declare und erläutere die Umstände, die Deiner Meinung nach einen Interessenkonflikt begründen oder zu einem führen könnten.
2. Warte auf die formelle Entscheidung von Capgemini. Capgemini wird sich bemühen, innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens mit einer Entscheidung zu antworten. Dein Teamleiter/Manager kann Dich auch anleiten oder Dir dabei helfen, wie Du vorgehen musst, um den Interessenkonflikt zu lösen.
3. Die Entscheidung wird Dir durch Declare mitgeteilt, und Du bist verpflichtet, den Empfang der Entscheidung in Declare zu bestätigen und Dich zu verpflichten, Dich an die Entscheidung zu halten.
4. Wenn die Gründe für den Interessenkonflikt nicht mehr bestehen, solltest Du Deine Erklärung in Declare aktualisieren, um sie als nicht mehr gültig zu erklären.

WENN DU DER TEAMLEITER DES BETREFFENDEN MITARBEITERS BIST:

1. Wenn ein Mitarbeiter Dich über einen tatsächlichen, potenziellen oder vermeintlichen Interessenkonflikt informiert, musst Du zunächst alle Fakten in Bezug auf den geschäftlichen Kontext verstehen und den Mitarbeiter anleiten, eine Erklärung in Declare abzugeben.
2. Nachdem ein Mitarbeiter eine Erklärung abgegeben hat, werden Du und Dein Ethics & Compliance Officer die Erklärung überprüfen. Wende diese Richtlinien an, um in Absprache mit dem Ethics & Compliance Officer die richtige Entscheidung zu treffen:
 - Benutze gesunden Menschenverstand.
 - Lass Dich von unseren 7 Werten, unseren Ethik-Richtlinien (Code of Business Ethics) und anderen relevanten Richtlinien leiten.
 - Stell Dir einfache Fragen wie: *„Würden andere Capgemini-Mitarbeiter oder ein Außenstehender denken, dass die Entscheidung, die ich als Teamleiter/Manager treffen werde, angemessen ist, um Capgemini zu schützen? Wäre es mir unangenehm, wenn die Entscheidung, die ich morgen treffen werde, in der Zeitung stünde?“*.
 - Stell sicher, dass Deine Entscheidung nicht dazu führt, dass Capgemini in eine fragwürdige Position gerät, die ein Reputationsrisiko darstellt.
 - Wenn die privaten Interessen des Mitarbeiters die Unparteilichkeit und Objektivität der beruflichen Pflichten und Verantwortlichkeiten beeinflussen oder beeinflussen könnten und dadurch die Leistung der Gruppe beeinflussen, musst Du folgendes tun,
 - den Mitarbeiter von dem Entscheidungsprozess ausschließen, der durch die privaten Interessen des Mitarbeiters beeinflusst werden könnte, oder
 - Wenn Du Dich entscheidest, den Mitarbeiter im Entscheidungsprozess zu behalten, musst Du, um Capgemini zu schützen,;
 - >> die Entscheidung genau dokumentieren,
 - >> Maßnahmen zum Schutz von Capgemini treffen, wie z.B. eine doppelte Kontrolle über die Entscheidungen des Arbeitnehmers.
 - Je nach Komplexität der Erklärung kann sich der Ethics & Compliance Officer (je nach Bedarf) an andere Stakeholder wenden, zu denen der N+2 Vorgesetzte des Mitarbeiters, HR-und/oder das Group Ethics Office gehören können, um die Erklärung zu bewerten.
3. Du musst auch die Umsetzung der endgültigen Entscheidung über die Erklärung des Arbeitnehmers im Declare-Tool bestätigen. Wenn Du zu einem späteren Zeitpunkt feststellst, dass sich der Mitarbeiter nicht an die Entscheidung von Capgemini bezüglich der Erklärung hält, musst Du dies unverzüglich dem Ethics & Compliance Officer mitteilen.

Das detaillierte Verfahren für den Umgang von Erklärungen in Declare entnehme bitte dem dargestellten Prozess, wie er auf dem Group Ethics Hub auf [Talent](#) veröffentlicht ist:

6.

UMGANG MIT INTERESSENKONFLIKTEN IM ÜBERBLICK

- Informiere Capgemini stets mit Declare über einen tatsächlichen, potenziellen oder vermeintlichen Interessenkonflikt. Es ist nichts Falsches daran, mit einem Interessenkonflikt konfrontiert zu werden; was zählt, ist, sich dessen bewusst zu sein und ihn offenzulegen und, wenn Du ein Teamleiter/Manager bist, ihn in Übereinstimmung mit unseren Richtlinien und ethischen Grundsätzen zu lösen.
- Führe Deine Beziehungen zu Kunden, Lieferanten, Subunternehmern und Geschäftspartnern frei von Interessenkonflikten und auf professionelle, unparteiische und objektive Weise.
- Investiere nicht in einen Lieferanten, Kunden, Konkurrenten, ein Beratungsunternehmen oder einen Geschäftspartner, wenn die Art der Investitionen eine Geschäftsentscheidung beeinflussen könnte.
- Nimm nicht an der Einstellung, Beaufsichtigung, Führung oder der Karriereplanung von Personen teil, zu denen Du eine enge Beziehung hast, oder von Personen, die in einer engen Beziehung zu einer Person stehen, zu der Du eine enge Beziehung hast.
- Beteilige Dich nicht an der Einstellung, Beaufsichtigung, Führung oder Karriereplanung von Personen, die eine enge Beziehung zu Deinem Vorgesetzten haben.
- Wenn sich berufliche Situationen weiterentwickeln, achte auf potenzielle Interessenkonflikte, die sich aus einer neuen Position ergeben können, die Du oder jemand, zu dem Du eine enge Beziehung hast, innehaben.

OHNE VORHERIGE GENEHMIGUNG VON CAPGEMINI,

- Nimm keine Nebentätigkeit an, gründe kein eigenes Unternehmen oder beteilige Dich nicht an einer nebenberuflichen Tätigkeit (z.B. einen Beratungs- oder einen freiberuflichen Auftrag), selbst wenn dies mit Deinem Arbeitsvertrag vereinbar ist, wenn Dein anderer Arbeitgeber oder Dein Unternehmen, ein direkter oder indirekter Konkurrent, Lieferant, Kunde, Geschäftspartner oder eine wohltätige Organisation von Capgemini ist.
- Mache keine direkten Geschäfte mit einem Kunden, Lieferanten, Subunternehmer, Geschäftspartner oder einer wohltätigen Organisation, wenn Du oder jemand, mit dem Du in einer engen Beziehung stehst, ein Interesse an solchen Dritten haben (z.B. für eine Investition, eine Anstellung oder ein Mandat als Vorstand/Aufsichtsrat oder Geschäftsführer).
- Da jede Interessenkonflikt-Situation einzigartig ist, stell sicher, dass Du diese offenlegst, auch wenn in der Vergangenheit eine ähnliche Interessenkonflikt-Situation für Dich oder einen Kollegen genehmigt wurde.

7.

ANPASSUNG UND LOKALE VERPFLICHTUNGEN

Die Grundsätze für den Umgang mit Interessenkonflikten müssen möglicherweise angepasst werden, um den Gesetzen in dem jeweiligen Land zu entsprechen, die u.a. aufgrund von Arbeits- und Datenschutzgesetzen zur Anwendung kommen. Geschäftsführer, Vorstände und Aufsichtsräte der Tochtergesellschaften der Capgemini-Gruppe sollten sich darüber im Klaren sein, dass spezifische Verpflichtungen zur Vermeidung und/oder Mitteilung von Konflikten auch durch Gesetze und/oder die jeweilige Unternehmenssatzung bestehen oder auferlegt sein können. Du solltest Dich diesbezüglich an Deinen Country General Counsel – Ethics & Compliance Officer – wenden.

In einem solchen Fall werden die lokalen Richtlinien vom Country General Counsel – Ethics & Compliance Officer und vom Country HR Director überarbeitet, und die endgültige Anpassung wird vom Chief Ethics Officer genehmigt.

DOKUMENTENKONTROLLE

Diese Richtlinie wurde am 1. April 2018 von Group Ethics veröffentlicht, und eine überarbeitete Version wurde am 15. November 2020 veröffentlicht.



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
75 017 PARIS – Frankreich

Das Ethics & Compliance Hub auf unserer Talent-Website:
<http://talent.capgemini.com/ethicsandcompliance>

People matter, results count.

WEITERE INFORMATIONEN ÜBER:

www.capgemini.com

