

Honesty
Conflict of interest
People
SpeakUp
Business Int
Spirit

Nosso Código de Ética Empresarial

Como utilizar o nosso Código de Ética Empresarial?

O nosso Código de Ética Empresarial ajuda a todos os membros da equipe a entenderem como se comportar e agir de forma correta. Ele é a nossa base de apoio em caso de dúvidas. É impossível imaginarmos e nos prepararmos para cada situação de negócios que possam representar um dilema ético. Dessa forma, não pretendemos que este documento seja exaustivo ou definitivo. Nas três áreas em que as questões éticas são particularmente sensíveis: concorrência desleal, prevenção ao suborno e corrupção e conflitos de interesses, há políticas específicas e detalhadas do Grupo que complementam os princípios abrangentes contidos em nosso Código de Ética Empresarial.

Nosso Código de Ética Empresarial não descarta a necessidade de exercermos o bom senso, mas nos ajuda a fazer a coisa certa. Quando tiver dúvidas, você deve se fazer as seguintes perguntas:

- Parece certo?
- Está em consonância com os Valores do Grupo, com o Código de Ética Empresarial e com as outras políticas da empresa?
- Eu me sentiria confortável explicando isso para colegas da equipe, gerentes de equipes, clientes, família ou, externamente, para a imprensa?
- Trata-se de um ato legal?

Se a resposta para alguma dessas perguntas for “não”, provavelmente essa não é a coisa certa a se fazer. Inicie um diálogo com o Gerente de sua equipe, Ethics&Compliance Officer ou o Gerente do RH para tomar a decisão apropriada e para ter certeza de que continuamos “fazendo a coisa certa”. Encontre o seu Ethics&Compliance Officer em seu grupo e sites locais — consulte o Apêndice para obter links.

Se você levantou uma preocupação localmente e acha que ela não foi tratada corretamente ou, no caso excepcional em que for inapropriado levantar a questão localmente, você pode acionar o SpeakUp, o canal de suporte de ética, pelo telefone/Web da Capgemini — consulte o Apêndice para obter o link.

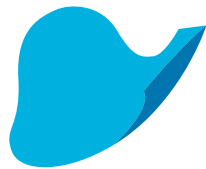
>> Nosso Código de Ética Empresarial
é destinado a todos os membros de todas as empresas do Grupo, neste documento referenciadas como “o Grupo”.



“Empresas Mais Éticas do Mundo” e “Ethisphere” são os nomes e marcas comerciais registradas da Ethisphere LLC.

Conteúdo

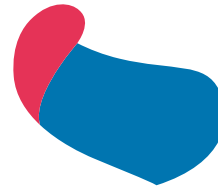
Sete valores estão no coração de tudo o que fazemos	04
O Conselho de Administração da Capgemini SE	06
Mensagem do Presidente	08
Mensagem do CEO do Grupo	09
Compromisso do Conselho Executivo do Grupo	10
1. O nosso Código de Ética Empresarial	11
1.1 O que é o nosso Código de Ética Empresarial?	12
1.2 A quem se destina e quais são os nossos papéis?	12
1.3 SpeakUp	13
2. Pessoas	15
2.1 Saúde e segurança	16
2.2 Igualdade, diversidade e inclusão	17
2.3 Assédio	18
2.4 Diálogo aberto	19
2.5 Comportamento no trabalho e atividades correlatas	20
3. Integridade empresarial	21
3.1 Concorrência desleal	22
3.2 Suborno e corrupção	24
3.3 Conflitos de interesses	26
3.4 Informações privilegiadas (Insider trading)	27
3.5 Informações comerciais e financeiras corretas e precisas	28
3.6 Atividades políticas	29
4. Relações empresariais	31
4.1 Trabalhando com nossos clientes	32
4.2 Trabalhando com nossos parceiros e ecossistemas	34
4.3 Trabalhando com nossos fornecedores	36
5. Ativos do Grupo e de terceiros	37
5.1 Propriedade intelectual	38
5.2 Informações confidenciais	39
5.3 Proteção de dados pessoais	40
5.4 Uso apropriado de recursos e ativos do Grupo e de terceiros	42
6. Responsabilidade social corporativa	43
6.1 Contribuindo com as comunidades	44
6.2 Minimizando o nosso impacto no meio ambiente	45
Apêndice	46



ESPÍRITO DE EQUIPE



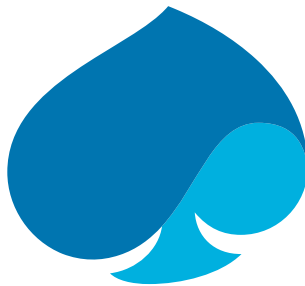
HONESTIDADE



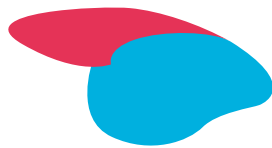
AUDÁCIA



MODÉSTIA



CONFIANÇA



DIVERSÃO



LIBERDADE

Sete valores estão no coração de tudo o que fazemos

Desde a criação do Grupo em 1967, nossa cultura e práticas empresariais têm sido inspiradas e conduzidas por sete Valores centrais. Estes são os princípios orientadores que nos definem coletiva e individualmente, e que estão no centro da nossa ação como empresa responsável e ética.

Nossos Valores também fornecem a base para nossas regras de conduta e princípios de ação. Eles são parte do nosso DNA do Grupo, modelando nossa cultura ética sustentável e criando uma mentalidade que incorpora a integridade e o comportamento ético. Nossos Valores são importantes para respeitar, defender e manter o Grupo como empresa responsável e ética, e para proteger a nossa reputação.

HONESTIDADE, lealdade, integridade, retidão, uma recusa total de utilizar qualquer método dissimulado para ajudar a fechar negócios ou obter qualquer tipo de vantagem. Nem o crescimento, nem o lucro, nem a independência têm qualquer valor real a menos que sejam conquistados por meio de completa honestidade e probidade. E todos no Grupo sabem que qualquer ausência de abertura e falta de integridade em nossos negócios será penalizada, de uma vez.

AUDÁCIA, que implica um talento para o empreendedorismo e o desejo de assumir ponderados riscos e mostrar comprometimento (naturalmente, ligada a uma firme determinação em cumprir os seus compromissos). Esta é a verdadeira alma da competitividade: Firmeza na tomada de decisões ou em forçar a sua implementação, um período de aceitação para desafiar as próprias orientações e o status quo. Audácia também requer um certo nível de prudência e uma particular clareza de visão, sem a qual um gestor ousado é, na realidade, apenas perigosamente irresponsável.

CONFIANÇA, significando a vontade de capacitar indivíduos e equipes para que as decisões sejam tomadas o mais próximo possível do ponto em que sejam colocadas em prática. Confiar também significa dar prioridade, dentro da empresa, a uma verdadeira abertura para com as outras pessoas e dar o mais amplo compartilhamento possível de ideias e informações.

LIBERDADE, que significa independência no pensamento, julgamento e ações, espírito empreendedor e criatividade. Significa também tolerância, respeito pelo próximo e pelas diferentes culturas e costumes—uma qualidade essencial em um Grupo de mais de 270.000 colaboradores em quase 50 países.

DIVERSÃO significa sentir-se bem por fazer parte da nossa equipe e ter orgulho do que fazemos, sentir a realização de cumprir o desafio na busca por melhor qualidade e maior eficiência, sentir-se parte de projetos desafiadores.

MODÉSTIA, que é a simplicidade, o extremo oposto da soberba, pretensão, pompa e arrogância e ostentação. Simplicidade não implica ingenuidade (simples não significa simplório!); está mais relacionado a ser discreto, demonstrar modéstia natural e ter bom senso, além de estar sempre atento ao outro, levando um eventual problema ao conhecimento dele. Trata-se de ser franco nas relações de trabalho, de se soltar, de ter senso de humor.

ESPÍRITO DE EQUIPE, que significa solidariedade, amizade, fidelidade e generosidade e ser justo ao compartilhar os benefícios do trabalho em equipe.; aceitar responsabilidades e demonstrar boa vontade instintiva ao apoiar esforços comuns, especialmente nos momentos turbulentos.

O Conselho de Administração da Capgemini SE

Os membros do Conselho de Administração da Capgemini SE infra-assinados expressam por suas assinaturas, o endosso e apoios individual e coletivo às disposições do Código de Ética Empresarial.



Paul Hermelin
CHAIRMAN OF THE BOARD OF DIRECTORS



Aiman Ezzat
CHIEF EXECUTIVE OFFICER



Xiaoqun Clever



Laurence Dors



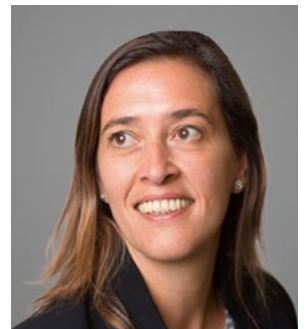
Siân Herbert-Jones



Hervé Jeannin



Kevin Masters



Belen Moscoso del Prado



Xavier Musca



Frédéric Oudéa



Patrick Pouyanné



Tanja Rueckert



Kurt Sievers



Lucia Sinapi-Thomas

Mensagem do presidente

Em 1967, quando uma pequena startup francesa se aventurou em um mercado então emergente, ela partiu sem garantia de sucesso, mas avançou, no entanto, com convicção — uma crença inabalável — de que tinha um papel a desempenhar na formação do futuro.

Essa pequena startup é hoje o grupo Capgemini — nosso Grupo.



Ao fazer parcerias com nossos clientes à medida em eles que avançam no futuro e, constantemente nos esforçando para trazer o melhor de nosso pessoal, fizemos uma contribuição verdadeiramente notável para a transformação tecnológica global. Nos tornamos precursores de uma indústria que transformou a forma como vivemos, trabalhamos e nos divertimos.

Ao longo dessa incrível jornada, nos mantivemos fiéis aos princípios que nos governaram desde o início: um espírito empreendedor, uma paixão por clientes, a crença em nosso pessoal e expectativas extremamente altas no que diz respeito ao desempenho e ao comportamento ético.

Desde o início, fomos diferenciados por nossa fé em uma certa forma de fazer negócios, inspirando os sete valores fundamentais concebidos pelo nosso fundador Serge Kampf. Nossa equipe está localizada em todo o mundo, mas compartilhamos uma cultura comum baseada em honestidade, confiança e respeito pelas experiências e contribuições de cada um para nosso empreendimento conjunto. Ser uma organização baseada em valores guiou nosso comportamento ao longo das muitas evoluções que nosso Grupo presenciou, ao mesmo tempo em que nos permitiu a liberdade necessária para nos adaptarmos a um mercado em rápida evolução — e a audácia de que precisamos para liderar.

Com a era digital ainda despontando, é claro que nossa aventura está apenas começando. O aumento exponencial da tecnologia da informação e da comunicação significa que o horizonte está se abrindo

todos os dias, a cada hora, em todo o mundo. Essa espetacular transformação digital proporciona novos mundos de oportunidades a nossos clientes e nosso Grupo. Os desafios éticos, no entanto, permanecem. Nosso Código de Ética Empresarial é um recurso tão valioso hoje como sempre foi, na medida em que fornece a bússola que nos permitirá navegar em nosso caminho por esses novos mundos.

Com nosso espírito aventureiro e altos requisitos em relação a ética e desempenho, não tenho dúvidas de que continuaremos trabalhando na vanguarda de nossa indústria, acompanhando os clientes mais exigentes nas missões mais exigentes e indicando o caminho como cidadãos corporativos exemplares — um verdadeiro líder para líderes.

Como Presidente, farei questão de apoiar nosso Grupo e nosso CEO do Grupo, fortalecendo ainda mais a governança. Investirei também nas atividades pelas quais a Capgemini expressa suas credenciais éticas e demonstra sua ambição de contribuir positivamente para o nosso mundo, atuando na diversidade, na transição energética e na inclusão digital.

Acima de tudo, continuarei “fazendo a minha parte”, seguindo rigorosamente os princípios estabelecidos neste Código, agindo sempre em alinhamento com nossos valores compartilhados, e demonstrando um comportamento exemplar.

Paul HERMELIN
Presidente

Mensagem do CEO do Grupo

Em uma indústria caracterizada por agitações e inovação, nosso Grupo vem liderando o caminho há mais de cinquenta anos — uma demonstração de real agilidade e estabilidade. Enquanto o espírito da empresa nos impulsiona, nosso etos fundador nos dá força, nos impulsionando do sucesso ao sucesso.



Hoje, somos uma equipe global de 270.000 empreendedores, a qual tenho muito orgulho de liderar. Buscamos as oportunidades apresentadas pelas novas tecnologias e instruímos nossos clientes, fornecendo expertise e um compromisso absoluto para ajudá-los a se transformarem nos negócios do futuro. Graças à paixão e à energia coletiva do nosso pessoal, e à liderança astuta e enérgica dos meus antecessores Serge Kampf e Paul Hermelin, contamos com pontos fortes: um modelo operacional ágil e centrado no cliente, uma pegada geográfica e setorial diversificada, uma gestão financeira robusta e os fundamentos muito sólidos fornecidos por nossos sete Valores.

Esses Valores provaram ser um bem precioso em momentos bons e ruins, proporcionando a liberdade que precisamos para sermos ágeis, ao mesmo tempo em que inspiram e orientam a forma como operamos, trabalhamos e colaboramos. À medida em que nosso mundo se torna cada vez mais conectado, permanecer fiel a nossos Valores é essencial; nenhum de nós pode estar alheio ao nosso impacto. Como líderes, também temos a responsabilidade extra que vem à altura; devemos mostrar o caminho — ser modelos em todos os aspectos.

Nosso Código de Ética Empresarial é baseado em nossos Valores. Ele foi projetado para ajudar nossos membros de equipes a “fazerem suas partes” para manter nossos padrões de comportamento e nossa reputação como uma empresa ética. É dever de cada um de nós agir com total integridade. Uma ação equivocada pode levar à perda de uma reputação construída ao longo de décadas. Devemos isso a nossos clientes e ao Grupo, para se lembrarem, em todos os momentos e em todas as situações, quem somos e como trabalhamos.

Ao agir de acordo com os princípios do nosso Código, você fará uma diferença positiva, ajudando a garantir que nosso Grupo proporcione um ambiente de trabalho

diversificado, inclusivo e respeitoso, onde todos se sintam seguros e sejam ouvidos. Você também defenderá nossos interesses comerciais protegendo nossos ativos e os de terceiros, agindo de forma responsável no mercado e fomentando relacionamentos comerciais baseados em valores e de longa data. Além de sermos apaixonados por agregar valor aos nossos clientes, queremos criar um ambiente melhor para todos com quem interagimos, estar atentos aos usos das tecnologias de maneira ética e da inclusão digital do maior número de pessoas e mantermos o combate contra as mudanças climáticas como uma prioridade absoluta. Nosso Código o encoraja a promover a nossa ambição em sermos cidadãos corporativos exemplares, apoiando e respeitando as comunidades e o meio ambiente em que operamos.

Como seu CEO, assumo a responsabilidade de manter a ética como o fundamento do nosso negócio e me comprometo a dar um exemplo através das minhas ações. Ao patrocinar nosso Código de Ética Empresarial, eu também pretendo lhe suportá-lo na adoção de um comportamento ético em relação a todas as partes com as quais interagimos, sejam elas clientes, membros da equipe, parceiros e fornecedores ou acionistas.

Conto com seu engajamento total e entusiasmado para ajudar a garantir que o crescimento da Capgemini seja sustentável no futuro. Certifique-se de conhecer o conteúdo do nosso Código e, acima de tudo, de colocar em prática suas regras e princípios.

Somente dessa forma — sendo modelos — poderemos efetivamente cumprir nossa responsabilidade como líderes.

AIMAN EZZAT
CEO do grupo

Compromisso do Conselho Executivo do Grupo



Aiman Ezzat,
CHIEF EXECUTIVE OFFICER



Fernando Alvarez,
STRATEGY AND DEVELOPMENT,
ALLIANCES



Jim Bailey
AMERICAS



Jean-Philippe Bol,
OPÉRATIONS TRANSFORMATION
AND INDUSTRIALIZATION



Anirban Bose,
FINANCIAL SERVICES



Carole Ferrand,
CHIEF FINANCIAL OFFICER



Cyril Garcia,
CAPGEMINI INVENT



Franck Greverie,
STRATEGIC OFFERS



Anne Lebel,
HUMAN RESOURCES



Michael Schulte,
NORTHERN EUROPE



Olivier Sevilla,
CHIEF OPERATING OFFICER



Jérôme Siméon,
Southern Europe

1. Nosso Código de Ética Empresarial

Desde que o Grupo foi fundado, nós sempre acreditamos que um negócio lucrativo e sustentável não pode existir sem ética e integridade. Isso está no coração de nossa organização descentralizada. Nosso Código de Ética Empresarial é o nosso compromisso contínuo de manter e promover os padrões internacionais de integridade e confiança nos negócios, onde quer que operemos.

1.1 O que é o nosso Código de Ética Empresarial?

O Código de Ética Empresarial formaliza por escrito o nosso respeito pela lei e pelos indivíduos, e nossas responsabilidades com os clientes e as partes com as quais interagimos. Ele fornece a base para a nossa cultura ética.

Nós respeitamos as leis e regulamentos internacionais, nacionais e locais dos países em que trabalhamos e assumimos todos os compromissos necessários para cumpri-los. O nosso Blue Book estabelece as diretrizes, procedimentos e políticas internas comuns que regem a nossa operação como um Grupo e fornece orientações mais detalhadas. O Blue Book está disponível no nosso Grupo e websites locais – veja os links no Apêndice.

O Grupo sempre foi uma organização baseada em valores: nossos Valores fazem parte do DNA do nosso Grupo e nos levam a adotar uma mentalidade ética e um comportamento ético em nossas atividades comerciais diárias.

Nosso Código de Ética empresarial define, explica e formaliza os Valores, regras de comportamento e conduta e os princípios de ação que esperamos de nós mesmos e que nos são exigidos em nossas relacionamentos com as partes com as quais interagimos. O Código de Ética Empresarial está incorporado ao Livro Azul. Ele prevalece sobre qualquer política ou procedimento estabelecido anteriormente.

Nas próximas seções deste Código de Ética Empresarial, nosso objeto é fornecer clareza e orientação, especialmente em áreas suscetíveis a dilemas éticos. Nessas áreas, exercer o bom senso pode ser complexo porque você está em uma área cinzenta e corre o risco de infringir a lei, às vezes até sem saber. Nessas situações, qualquer irregularidade pode comprometer nossa cultura ética, prejudicar a reputação do Grupo e, potencialmente, levar a sanções significativas. Em três áreas, as questões éticas são particularmente sensíveis: concorrência leal, prevenção ao suborno e corrupção e conflitos de interesse. Para elas, existem políticas específicas e detalhadas do Grupo, que complementam a visão mais geral em nosso Código de Ética Empresarial.

Devemos seguir nosso Código de Ética Empresarial, independentemente de onde operamos e quaisquer que sejam as circunstâncias econômicas. Seguir o Código de Ética Empresarial é mandatório para o compliance do Grupo.

1.2 A quem se destina e quais são os nossos papéis?

O Código de Ética Empresarial destina-se a todos os profissionais contratados pelas empresas do Grupo.

Aplica-se a todos nós, gerentes e membros da equipe, em todos os níveis do Grupo. Se você ocupa uma posição de liderança ou gerente de equipe, precisa entender que essas posições implicam responsabilidades adicionais para manter nosso comportamento ético.

É política do Grupo que ninguém sofrerá retaliação por levantar quaisquer preocupações de boa fé em relação às práticas que possam violar este Código de Ética Empresarial.

COMO MEMBRO DA EQUIPE, MEU PAPEL É:

- conhecer e compreender o Código de Ética Empresarial;
- Agir de forma consistente com o Código de Ética Empresarial e, em caso de dúvida, procurar orientação do meu gerente de equipe, do diretor de Recursos Humanos, da equipe do departamento jurídico ou do Ethics & Compliance Officer do meu país; e
- Demonstrar e aplicar nossos Valores, regras de conduta e comportamento e princípios de ação.

COMO GERENTE DE EQUIPE, TENHO RESPONSABILIDADES ADICIONAIS, E MEU PAPEL É:

- Liderar pelo exemplo e manter, promover e viver nosso Código de Ética Empresarial em meu trabalho diário;
- Garantir que o Código de Ética Empresarial esteja vivo dentro de minha equipe;
- Assegurar-me de estar familiarizado com o Código de Ética Empresarial, uma vez que os membros de minha equipe podem me pedir aconselhamento e orientação sobre pontos lá contidos; e
- Identificar riscos de conformidade e tomar as decisões adequadas sobre questões relevantes à minha área de responsabilidade.

1.3 SpeakUp

O SpeakUp é uma ferramenta para relatar preocupações éticas via telefone e web e gerenciar incidentes, operada por provedor de serviços independente e disponibilizada pela Capgemini para os membros de equipe, clientes, fornecedor e parceiros comerciais. O SpeakUp cumpre os requisitos legais em jurisdições que possuem regulamentos de denúncia. Ao defender a liberdade de nosso pessoal de levantar questões e nos capacitar para colocar a ética em ação, o SpeakUp também contribui para salvaguardar a cultura de abertura da Capgemini e nossos elevados padrões éticos.

O SpeakUp é voluntário, confidencial e permite o anonimato, a menos que seja declarado de forma diferente pela lei local de um país. Ele garante equidade, justiça organizacional e investigação imediata e sistemática. A Capgemini confia e espera que os membros da equipe utilizem o SpeakUp de boa fé e proíbe firmemente a retaliação contra quem quer que levante ou ajude a resolver uma preocupação legítima.

Use o SpeakUp para relatar preocupações e solicitar conselhos ou orientações sobre ações ou comportamentos que:

- Não estejam alinhados com nossos Valores, nosso Código de Ética Empresarial ou políticas de ética e compliance relacionadas, ou
- Não estejam em conformidade com as leis aplicáveis, ou
- Que possam afetar significativamente os interesses vitais da Capgemini e de suas afiliadas.

O SpeakUp não é um canal de suporte para reclamações; não é uma plataforma para levantar questões em relação à avaliação de desempenho, remuneração e desenvolvimento de carreira. No entanto, ações e comportamentos que não estão alinhados aos nossos Valores e Código de Ética Empresarial, por exemplo assédio, discriminação, retaliação e assédio sexual no local de trabalho estão dentro do escopo do SpeakUp.

Leia a política do SpeakUp para mais informações; regulamentos específicos de cada país são identificados na política.



www.capgemini.com/speakup

Honesty
Conflict of interest
People
Clients
Special
Business Int
Open



2. Pessoas

Estamos empenhados em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e inclusivo.

2.1 Saúde e segurança

Estamos empenhados em cuidar da saúde e segurança dos membros da equipe, seja trabalhando em nossas próprias instalações ou nas instalações de nossos clientes.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

- ▶ **Seguir as regras.** O Grupo leva sua responsabilidade de saúde e segurança muito a sério e todos nós devemos cumprir e aderir a qualquer legislação e procedimentos de emergência relevantes. Ao trabalhar no local de um cliente, também devemos observar e cooperar com quaisquer regras do cliente em relação à saúde e segurança e procedimentos de emergência. Quando viajamos a trabalho, devemos cumprir e seguir as políticas aplicáveis do Grupo — consulte o Apêndice para obter o link.
- ▶ **Seja solidário.** Esperamos que nossos gerentes de equipe cuidem da saúde e segurança de seus membros.
- ▶ **Seja proativo.** Todos nós temos a responsabilidade de identificar e relatar ao nosso representante local de saúde e segurança ou gerente de equipe qualquer forma de comportamento que possa representar perigo ou risco, ou qualquer situação que possa comprometer a saúde e a segurança dos membros de nossa equipe.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- ▶ É meu dever me familiarizar e seguir as políticas de saúde e de segurança do Grupo e dos meus clientes, bem como os procedimentos de emergência que me forem fornecidos, de acordo com as leis aplicáveis.
- ▶ Devo seguir as orientações do Grupo relativas a mobilidade, deslocamentos e segurança, sempre que viajar.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Estou trabalhando nas instalações de um cliente e tenho reuniões no ambiente de produção. Quais são as minhas responsabilidades em relação a saúde e segurança?

É sua responsabilidade familiarizar-se com as políticas de saúde e segurança do cliente, por exemplo, solicitando que seu gerente de equipe obtenha uma cópia do manual/política de saúde e segurança deles. Se estiver trabalhando em um ambiente industrial, certifique-se de não perder nenhum curso de saúde e segurança que o cliente ofereça.

Se houver uma preocupação real com a sua saúde e segurança, ou de sua equipe, leve imediatamente a questão ao seu gerente de equipe, que deverá reportá-la ao cliente, se necessário. Se você for o gerente da equipe, verificar as políticas de saúde e segurança do cliente deve ser uma das suas primeiras prioridades no início de um projeto.

Estou trabalhando em um projeto e o meu cônjuge tem problemas que exigem a minha presença em casa. Pode haver algum impacto na maneira como trabalho e onde posso trabalhar. O que devo fazer?

Leve a preocupação ao seu gerente de equipe para discutirem as formas adequadas de ajudá-lo a continuar a fazer o seu trabalho. Se você é o gerente da equipe, deve levar em consideração as circunstâncias pessoais dos membros da sua equipe, tanto quanto possível, o tanto quanto possível. Se não souber o que fazer, fale com o seu diretor de Recursos Humanos.



DISCUTA ABERTAMENTE E COMPARTILHE SUAS PREOCUPAÇÕES: Se estiver enfrentando um problema que envolva saúde e segurança, não guarde-o para você. Obtenha ajuda e apoio conversando sobre o assunto com o seu gerente de equipe ou diretor de Recursos Humanos.

2.2 Igualdade, diversidade e inclusão

A diversidade é uma característica essencial do nosso Grupo, que é profundamente multicultural; ela favorece a criatividade e a inovação e ajuda a estabelecer uma cultura inclusiva de benefício mútuo. Como indivíduos, todos temos direito à igualdade de oportunidades e tratamento justo.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

► **Engajamento dos funcionários.** O engajamento dos funcionários é nossa principal alavanca de desempenho e um fator-chave para atrair e reter nossos talentos. Para garantir que nossos colaboradores estejam interessados em seu trabalho e motivados, devemos nos envolver continuamente com eles para medir seu nível de interesse, satisfação e bem-estar no trabalho.

O sistema de gestão de desempenho é um processo contínuo baseado em um ciclo regular de entrevistas. Ele se baseia em objetivos ajustados e ajuda a otimizar os pontos fortes dos colaboradores concentrando-se no valor que eles criam, bem como na sua contribuição para o negócio.

A Capgemini possui uma política de desenvolvimento profissional contínuo para seus colaboradores, desenvolvendo suas habilidades e garantindo sua empregabilidade para atender às exigências do mercado.

► **Liberdade.** No espírito do nosso valor fundamental, "Liberdade", a tolerância e o respeito por outras culturas e costumes são essenciais. Acreditamos que os fatores que diferenciam as pessoas são uma fonte de inovação e criatividade. A diversidade também é um imperativo corporativo para acessarmos as habilidades que precisamos para entregar a nossos clientes. Ao trazer uma gama de talentos, ganhamos perspectivas diferentes, o que é essencial no mundo em rápida mudança em que operamos. Em que pese a que a diversidade vá além do gênero, abordamos a diversidade de gênero como uma questão-chave, dada a escala do desafio. Outros tipos de diversidade, como etnia,

religião, LGBTQIA+ e melhor integração de colaboradores com deficiência em nossa força de trabalho são tratados localmente, com práticas compartilhadas em todo o Grupo.

► **Igualdade de oportunidades e tratamento justo.** Nosso objetivo é oferecer oportunidades iguais e tratamento justo, independentemente de origens sociais, culturais, étnicas ou nacionais, religiosas ou outras crenças, casta, identidade/expressão de gênero, estado civil, estado de gravidez, orientação sexual, deficiência, idade, cor da pele, raça, status parental, ideologia política, status de militar/veterano ou atividade sindical. Estamos empenhados em cumprir com toda a legislação referente à discriminação no emprego.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

► Eu avalio os colegas membros da equipe com base na competência profissional, no comportamento e nas realizações.

► É esperado que eu não tolere qualquer piada, linguagem, gesto ou outros comportamentos que possam ofender as pessoas, fazê-las sentirem-se discriminadas ou criar um ambiente hostil.

► Eu coopero com meus colegas independentemente de origens sociais, culturais, étnicas ou nacionais, crenças religiosas ou de outra espécie, castas, identidade/expressão de gênero, estado civil, estado de gravidez, orientação sexual, deficiência, idade, cor da pele, raça, estado parental, ideologia política, estado de militar/veterano ou atividade sindical.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Quero ter certeza de que tenho uma equipe diversificada. Nas minhas atividades de recrutamento, devo favorecer as pessoas de grupos minoritários em detrimento de outros candidatos?

Devemos sempre avaliar os candidatos de forma igual, com base no mérito e na competência profissional. Em nossas atividades de recrutamento, devemos solicitar a toda empresa de recrutamento que apresente um conjunto diversificado de candidatos, que reflita a sociedade em que vivemos.

Sou gerente de uma equipe e um dos membros da minha equipe me comunicou que tem uma deficiência. O Grupo dispõe de instalações que garantam que essa pessoa possa continuar a fazer o trabalho que lhe é exigido?

Sim. O Grupo conta com ferramentas, processos e tecnologia para ajudar as pessoas com deficiência e garantir que possam continuar fazendo o seu trabalho. Contate o departamento de Recursos Humanos para obter mais informações sobre o que está disponível.



DISCUTA ABERTAMENTE E COMPARTILHE SUAS PREOCUPAÇÕES: Se estiver enfrentando um problema que envolva igualdade, diversidade ou inclusão, não guarde para você. Obtenha ajuda e apoio conversando sobre o assunto com o seu gerente de equipe ou diretor de Recursos Humanos.

2.3 Assédio

Todos nós temos o direito de sermos tratados com respeito e cortesia e o dever de tratar os outros da mesma forma.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

- ▶ **Respeito no local de trabalho.** O Grupo deve manter um ambiente de trabalho livre de assédio, o que inclui intimidação, abordagens indesejadas de caráter sexual, ameaças e atos de violência.
- ▶ **Tolerância zero.** Não toleramos qualquer forma de assédio ou violência, ou qualquer outra ação que crie um ambiente de trabalho ameaçador; isso inclui qualquer atitude, forma de comportamento ou situação que possam ser especificadas como assédio. Qualquer violação das regras pode resultar em sanções disciplinares.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- ▶ Eu não faça comentários ou piadas, nem exiba material que possa ser ofensivos com relação às origens sociais, culturais, étnicas ou nacionais, religiosas ou outras crenças, casta, identidade/expressão de gênero, estado civil, estado de gravidez, orientação sexual, deficiência, idade, cor da pele, raça, status parental, ideologia política, status de militar/veterano ou atividade sindical, pois, isso pode ser considerado assédio.
- ▶ Eu respeito os outros e não aceito nenhuma forma de assédio ou de violência no local de trabalho.
- ▶ Não devo tolerar ou participar de nenhuma forma de retaliação, vingança ou perseguição em relação a um indivíduo que alegue ter sido assediado.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Meu gerente de equipe pode ser muito exigente e intimidante. Ele/ela frequentemente faz pedidos irracionais, discute e zomba de mim diante de meus colegas de equipe. Isso é uma forma de assédio?

Se o seu gerente de equipe é intimidante ou o trata com desrespeito, isso poderia ser classificado como assédio. Se você ou algum dos seus colegas não são tratados profissionalmente, levante a questão diretamente com o gerente da sua equipe. Caso se sinta desconfortável com essa abordagem, discuta o assunto, alternativamente, com seu diretor de Recursos Humanos.

Um dos membros de minha equipe está sempre muito perto, atrás de mim, e toca nas minhas costas e ombros enquanto estou trabalhando em minha mesa. Eu me sinto muito desconfortável. Isso é uma forma de assédio?

Essa poderia ser uma forma de assédio. Se puder, peça ao seu colega de equipe que pare de tocar em você. Se achar que a questão não foi tratada adequadamente, poderá levá-la ao gerente de sua equipe. Caso se sinta desconfortável com essa abordagem, discuta o assunto, alternativamente, com seu diretor de Recursos Humanos.



DISCUTA ABERTAMENTE E COMPARTILHE SUAS PREOCUPAÇÕES: Se estiver enfrentando um problema que envolva assédio, não guarde-o para você. Obtenha ajuda e apoio conversando sobre o assunto com o seu gerente de equipe ou diretor de Recursos Humanos.

2.4 Diálogo aberto

Acreditamos que a comunicação eficaz é um pré-requisito para uma cultura aberta e inclusiva.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

- **Diálogo aberto.** Nossos Valores de “Espírito de Equipe” e “Confiança” nos incentivam a trabalhar em conjunto e a reconhecer a importância do diálogo aberto. Encorajamos a conversa por meio de reuniões de equipe, chamadas em conferência, fóruns e pesquisas com colaboradores, nas quais podemos expressar livremente as nossas opiniões.
- **Relações abertas e construtivas com os colaboradores.**
 - Facilitamos o diálogo aberto por meio do nosso International Works Council (IWC), órgão representante oficial do Grupo, que possibilita o diálogo entre a administração e representantes das pessoas de todo o Grupo.
 - Em âmbito local, apoiamos o diálogo aberto com representantes dos profissionais ou outras organizações relevantes representantes dos trabalhadores, e que se sigam os procedimentos previstos na legislação, regulamentos e acordos locais.
 - Defendemos a liberdade de associação.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- Garanto que tenhamos uma cultura aberta e inclusiva, e de me envolver positivamente no diálogo aberto, concentrando-me na obtenção de resultados positivos.
- Como membro ou como gerente da equipe, é importante que eu entenda e incorpore os Valores do Grupo, o que me permitirá incentivar e apoiar um ambiente de diálogo aberto.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Sou um novo gerente de equipe. O que se espera de mim, para eu me certificar de que mantenho um diálogo aberto com os membros de minha equipe?

Como gerente de equipe, você deve criar reuniões regulares ou chamadas de conferência que permitam o diálogo e satisfaçam as necessidades de sua equipe.

Preenchi a pesquisa de colaboradores e não obtive qualquer resposta ou resultado. Deveria ter recebido alguma coisa?

Sim. Estimulamos o diálogo aberto e usamos a nossa pesquisa de colaboradores como forma de dar a você a capacidade de expressar livremente suas opiniões. É papel do gerente da equipe certificar-se de que os resultados sejam discutidos e retransmitidos a você. Se você é um gerente de equipe, é sua responsabilidade certificar-se de que os planos de ação resultantes da pesquisa em sua área de responsabilidade sejam implementados.



DISCUTA ABERTAMENTE E COMPARTILHE SUAS PREOCUPAÇÕES: Se estiver enfrentando um problema que envolva o diálogo aberto, não guarde-o para você. Você obterá ajuda e suporte conversando sobre o assunto com o seu gerente de equipe ou diretor de Recursos Humanos.

2.5 Comportamento no trabalho e atividades correlatas

Como representantes do Grupo, nosso comportamento no trabalho e em atividades relacionadas à empresa pode ter um efeito sobre o Grupo e sobre nossa própria reputação profissional. Espera-se que sigamos regras de comportamento socialmente aceitáveis no trabalho e nas mídias sociais.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

- **Profissionalismo.** Espera-se que respeitemos as diferenças pessoais e culturais para garantir que todos desfrutem de um ambiente confortável no trabalho e em eventos relacionados. Precisamos ter certeza de que não há sentimento de exclusão, discriminação ou assédio.
 - Em qualquer evento relacionado ao trabalho, somos responsáveis por assegurar que o nosso comportamento seja profissional, razoável e adequado, e que não cause danos ao Grupo ou à nossa própria reputação profissional.
 - Não se envolva em nenhuma conduta, mesmo online, que não seja aceitável em seu local de trabalho ou que seja ilegal. Fornecemos orientações detalhadas sobre o uso de mídias sociais — consulte o apêndice para obter o link.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- Eu sou sensível às crenças pessoais e às diferenças culturais e não imponho minhas opiniões aos outros no trabalho e em eventos relacionados.
- No trabalho e eventos relacionados, não devo deixar o álcool afetar meu comportamento e minha capacidade de julgamento. Não devo fazer uso ou portar substâncias químicas ilegais ou drogas, e devo respeitar as políticas de tabagismo aplicáveis.
- Se estiver em um evento de negócios, devo lembrar-me de que represento o Grupo. Portanto, preciso estar ciente de como o meu comportamento será percebido pelos outros.
- Meu comportamento deve ser consistente tanto offline quanto online.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Estive em um evento social organizado pelo meu departamento e me senti incomodado com a quantidade de álcool consumida. Esse comportamento é adequado?

Quando estamos em um evento social organizado pelo Grupo, espera-se que nos comportemos de forma adequada. O consumo de álcool durante eventos relacionados com o trabalho não deve afetar o nosso comportamento ou nossa capacidade de julgamento. Isso também se aplica às sessões de treinamento do Grupo em locais internos ou externos.

Além disso, somos membros de equipes de um Grupo multicultural, e temos de mostrar respeito e consideração pelas diferentes culturas. Em muitos países onde operamos, e para muitos dos nossos profissionais, o álcool é restrito ou mesmo proibido.

Durante um evento relacionado ao trabalho, a discussão derivou para a política. Um colega teve uma abordagem agressiva para impor a sua opinião política. Isso é adequado?

O Grupo respeita as opiniões pessoais. No entanto, elas não devem ser usadas para convencer ou manipular colegas membros da equipe. Temas que envolvem política, religião e sexualidade podem ser muito delicados, e é bom você se abster de abordar temas que possam ser considerados pessoais, questionáveis ou até mesmo ofensivos.

Me deparei com as postagens de dois dos meus colegas que se seguem nas redes sociais. Recentemente, um deles tem postado comentários e artigos racistas na página do outro nas redes sociais, claramente deixando-o desconfortável. Esse comportamento é apropriado?

Você é pessoalmente responsável por suas palavras e ações, não importa onde esteja, mesmo online. Não se envolva em nenhuma conduta online que não seja aceitável em seu local de trabalho ou que seja ilegal. Por exemplo, não faça comentários depreciativos, bullying, intimidação ou assédio com outros usuários. Não use insultos ou publique conteúdo que seja odioso, calunioso, ameaçador, discriminador ou pornográfico.



DISCUTA ABERTAMENTE E COMPARTILHE SUAS PREOCUPAÇÕES: Se estiver enfrentando um problema que envolva o comportamento no trabalho e em atividades relacionadas, não guarde-o para você. Obtenha ajuda e apoio conversando sobre o assunto com o seu gerente de equipe ou diretor de Recursos Humanos.

3. Integridade empresarial

Como empresa, estamos empenhados em agir de forma responsável no mercado.

3.1 Concorrência desleal

O Grupo concorre vigorosamente, mas com lealdade, para conquistar clientes. A maioria dos países em que operamos têm leis de concorrência ou antitruste e normas de comércio destinadas a proteger a concorrência. O Grupo está empenhado em cumprir todas as leis e regulamentos de concorrência e antitruste.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

► **A regra básica.** Embora as leis de concorrência específicas de cada país (também chamadas de "leis antitruste" em alguns países) variem, há uma série de temas em comum:

- **Acordos e práticas proibidas.** Acordos (escritos ou simplesmente entendidos) para fixar preços, atribuir clientes ou mercados, coordenar ofertas, estabelecer boicotes ou excluir concorrentes não são, de forma geral, permitidos. São igualmente proibidas as práticas entre as empresas que tenham o mesmo efeito ou objetivo que esses acordos.
- **Posição dominante ilícita.** Atores de grande dimensão em determinados mercados têm menos flexibilidade para a tomada de decisões de negócios específicas, o que inclui a recusa em trabalhar com outras empresas e fazer aquisições.

► **Conduta proibida.** Nós não discutimos, damos acesso nem fazemos trocas com um concorrente: preços, condições de venda, divisão de mercados (seja pela geografia, produto ou outro), atribuição de clientes, custos, lucros ou margens de lucro, ou outra atividade que possa limitar a concorrência.

► **Entenda as consequências.** Mesmo a acusação de ter violado essas leis pode ter consequências graves tanto para o Grupo como para os membros de suas equipes. O Grupo poderia ser forçado a pagar indenizações criminais e civis significativas, e os profissionais podem, individualmente, receber multas elevadas, ser condenados à prisão e receber sanções disciplinares.

► **Consulte os especialistas.** O departamento Jurídico existe para o ajudar a entender e cumprir as leis de concorrência e antitruste complexas. Faça perguntas se tiver dúvidas sobre a atuação do Grupo ou sobre o comportamento dos nossos parceiros de negócios ou fornecedores.

Disponibilizamos orientações detalhadas sobre o cumprimento das leis de concorrência na Política do Grupo para as Leis de Concorrência, disponível na intranet de cada país — veja o link no Apêndice.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- É minha responsabilidade ler e compreender a Política do Grupo para as Leis de Concorrência, para que eu não me envolva em nenhuma prática indevida.
- É minha responsabilidade procurar a ajuda do departamento jurídico se e quando tiver qualquer pergunta ou dúvida sobre a forma como a Política do Grupo para as Leis de Concorrência deva ser aplicada numa determinada situação.
- Devo ser cuidadoso nas minhas interações com os concorrentes do Grupo em conferências, eventos, associações do setor e solenidades, e estar atento à eventual impressão de impropriedade.
- Não devo usar meios ilícitos ou antiéticos para obter informações de concorrentes.
- Devo estar ciente de que qualquer troca verbal ou por escrito com os concorrentes pode ser prejudicial para o Grupo.
- Devo respeitar as minhas obrigações e as dos outros para com entidades empregadoras anteriores e não devo forçar ninguém a violar quaisquer das suas obrigações para com empregadores anteriores.



DISCUTA COM UM ADVOGADO DO DEPARTAMENTO JURÍDICO: Se estiver enfrentando um problema que envolva concorrência, não guarde-o para você. Discuta a questão diretamente com um advogado do departamento jurídico.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Em um evento do setor, um concorrente me diz que seu grupo está planejando aumentar suas tarifas em 17% em toda a empresa no ano que vem e me pergunta quais são nossos planos. O que devo fazer?

Os concorrentes não devem compartilhar informações sobre seus planos de preços para o futuro. Você deve informar imediatamente a pessoa que o comentário e as perguntas feitas são inadequadas e sair da sala logo em seguida.

Ligue para o seu departamento jurídico para contar o que aconteceu e como você reagiu.

A falha em seguir qualquer uma dessas etapas pode levar a anos de investigações, litígios e, potencialmente, à prisão.

Tenho trabalhado com vários clientes diferentes em um setor específico. O que devo fazer se me perguntarem sobre as práticas de seus concorrentes?

Você deve dizer que proteger a privacidade de nossos clientes é muito importante para nós. O cliente deve compreender que não vamos falar sobre os concorrentes dele, assim como não vamos dizer aos seus concorrentes o que ele está fazendo.

Além de ser a resposta ética a essa questão, isso também protege o Grupo de ser visto auxiliando participantes do setor a coordenarem seus comportamentos pela troca de informações sensíveis sobre a concorrência, em violação às leis de concorrência e antitruste.

Estou respondendo a uma concorrência de um cliente quando um dos meus concorrentes me liga para discutir o processo e me diz que a sua companhia só apresentará proposta para uma parte do projeto. Ele ou ela está se perguntando se estaríamos licitando pela mesma parte ou se estaríamos interessados nos negócios do cliente em outras partes do mundo. O que devo fazer?

Em muitos países, o compartilhamento de informações sobre concorrências e os lances que os licitantes farão é uma ofensa criminal. Você deve imediatamente informar seu concorrente de que a conversa é inadequada e terminar a ligação.

Ligue para o seu departamento jurídico para contar o que aconteceu e como você reagiu.

A falha em seguir qualquer uma dessas etapas pode levar a anos de investigações, litígios e, potencialmente, à prisão. Lembre-se de que até mesmo um contato verbal, por telefone, pode ser provado pelos registros das chamadas, por isso não subestime o dano potencial desses contatos.



3.2 Suborno e corrupção

A nossa capacidade de ganhar negócios depende unicamente do valor que oferecemos aos nossos clientes. O Grupo está decidido a prevenir qualquer violação de leis anticorrupção e antissuborno em todas as jurisdições em que opera.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

► **Conformidade.** O suborno, incluindo o tráfico de influência, é uma ofensa que acarreta sanções penais e civis na maioria das jurisdições em que operamos.

— As leis antissuborno e anticorrupção proíbem oferecer, prometer ou pagar qualquer coisa de valor para obter uma vantagem indevida de um funcionário do governo ou qualquer indivíduo privado, como agir ou se abster de agir de maneira favorável ao Grupo ou a qualquer um de seus clientes

— A definição de “agente público” na legislação anticorrupção é ampla e inclui, entre outras pessoas, funcionários de empresas parcialmente controladas por uma organização estatal, bem como funcionários de partidos políticos e candidatos a cargos políticos.

— Além disso, é proibido pedir ou autorizar terceiros a fazerem uma dessas ofertas, promessas ou pagamentos.

— Também é proibido receber qualquer coisa de valor de qualquer indivíduo que seja, ou possa ser percebido como sendo, dado para influenciar o Grupo ou qualquer um de seus clientes.

► **Comissões.** No decurso de nossas atividades de vendas, não toleramos nenhum pagamento de comissões a terceiros, nem aceitamos comissões de terceiros, salvo se explicitamente autorizadas pelo Grupo. Quando autorizados pelo Grupo, podemos receber taxas de referência de fornecedores terceirizados, como empresas de software ou hardware. No entanto, essas taxas de referência sempre devem ser transparentes para o cliente.

► **Entenda as consequências.** O descumprimento de leis anticorrupção e antissuborno não só expõe o Grupo a sanções civis e criminais, como pode sujeitar qualquer membro da equipe a sanções civis e criminais, incluindo possível pena de prisão e eventual ação disciplinar.

► **Tolerância zero.** O Grupo tem tolerância zero para qualquer forma de suborno ou corrupção ou qualquer ato que possa ser percebido como suborno ou corrupção. Tolerância ao suborno ou corrupção é um comportamento comercial inaceitável, onde quer que o Grupo opere.

Fornecemos orientações específicas sobre esse tema na Política Anticorrupção do Grupo — consulte o Apêndice para obter o link.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

► É minha responsabilidade conhecer, entender e cumprir a Política Anticorrupção do Grupo e concluir o treinamento obrigatório sobre o tema.

► É de minha responsabilidade conhecer, compreender e cumprir as leis anticorrupção e antissuborno das jurisdições onde trabalho.

► É minha responsabilidade procurar a ajuda do departamento jurídico se e quando houver qualquer pergunta ou dúvida sobre como estar em conformidade com a Política Anticorrupção do Grupo.



CONVERSE COM UM ADVOGADO DO DEPARTAMENTO JURÍDICO: Se estiver enfrentando um problema que envolva suborno e corrupção, não guarde-o para você. Você deve discutir a questão diretamente com um advogado do departamento jurídico.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Estou prestes a dar um pequeno presente a um cliente nosso. Quais passos devo seguir antes de fazer isso?

Antes de dar um presente a qualquer cliente do Grupo, você deve avaliar se esse presente é permitido pelas leis aplicáveis, pela Política Anticorrupção do Grupo e pelas regras internas conhecidas do empregador do beneficiário. Os presentes devem ser dados apenas em conexão com um negócio legítimo, não devem ser feitos para obter uma vantagem indevida ou influenciar indevidamente uma ação, e devem ter um valor razoável e ser raramente dados ao mesmo destinatário. Se for destinado a funcionários públicos, qualquer entretenimento, presente ou viagem deve ser previamente autorizado pelo departamento jurídico. Você deverá respeitar o parecer que lhe for dado. Você encontrará exemplos práticos adicionais na Política Anticorrupção do Grupo.



3.3 Conflitos de interesses

Devemos ter o cuidado de não praticar atos que possam conflitar com os interesses do Grupo ou manchar a sua reputação.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

- ▶ **Lealdade e boa-fé.** Como profissional do Grupo, você está vinculado a um dever de lealdade e à obrigação de agir de boa-fé.
- ▶ **Conflitos de interesses.** Um potencial conflito de interesses surge quando temos, simultaneamente, vários interesses contraditórios. Quando um interesse pessoal está em contradição com os interesses do Grupo, corremos o risco de violar o dever de lealdade. Isso ocorre sempre que o potencial de ganho pessoal direto ou indireto pode ou de fato influencia uma decisão relacionada ao nosso negócio. Consequentemente, temos que evitar situações em que os interesses pessoais possam colidir com os interesses do Grupo.

Nós fornecemos orientações detalhadas sobre conflitos de interesses na Política de Conflito de Interesses do Grupo — consulte o Apêndice para obter o link.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- ▶ Não devo me envolver em atividades externas que concorram com o Grupo ou que auxiliem a um concorrente do Grupo.
- ▶ Devo relatar qualquer conflito de interesse potencial ao gerente de minha equipe ou ao Ethics & Compliance Officer.
- ▶ Devo realizar negócios unicamente com base no mérito, e não devido a relações pessoais ou a um potencial ganho pessoal.
- ▶ Não devo usar ou revelar quaisquer informações de negócios ou oportunidades obtidas por meio do meu trabalho para obter vantagem ou ganho pessoal.
- ▶ Se eu não tiver certeza se meu interesse me coloca em uma situação de potencial conflito de interesses, devo discutir o assunto com o gerente da minha equipe.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Meu cônjuge trabalha para um concorrente. De que devo ter ciência?

Você deve estar ciente de que esta é uma situação extremamente delicada e que deve ser revelada por escrito ao seu gerente. Se você e seu cônjuge discutirem qualquer informação de negócios, você corre o risco de violar as leis de concorrência em seu país. Você e seu cônjuge podem estar cometendo um ato criminoso se discutirem preços ou oportunidades de negócios.

Você deve saber quais são essas leis, e, se tiver qualquer dúvida sobre elas, consulte o Ethics & Compliance Officer do seu país. Além disso, discutir informações corporativas com o seu cônjuge pode violar deveres de confidencialidade.

Uma pessoa próxima de minha família trabalha em uma agência de recrutamento líder, à qual frequentemente recorremos.

Há algum conflito de interesses em potencial?

Isso depende de vários fatores, tais como o indivíduo que lida com o cliente em questão, qual é o seu papel ou o papel da pessoa que você conhece. Como essa situação apresenta um conflito de interesses em potencial, você deve ser transparente sobre o assunto e informar seu gerente de equipe. Medidas apropriadas devem ser tomadas, tais como garantir que você não esteja envolvido na conta, para evitar qualquer aparência de conflito de interesses.



DISCUTA ABERTAMENTE E COMPARTILHE SUAS PREOCUPAÇÕES: Se estiver enfrentando um problema que envolva conflito de interesses, não guarde-o para você. Obtenha ajuda e apoio falando sobre assunto com o seu gerente de equipe ou com o seu Ethics & Compliance Officer.

3.4 Informações privilegiadas

Temos que ter a máxima cautela ao considerarmos transações que envolvam as ações do Grupo, dos nossos clientes, parceiros de negócios ou fornecedores. A divulgação de informações privilegiadas ou a realização de quaisquer transações com base em informações privilegiadas são proibidas.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

- ▶ **Tolerância zero.** Informações privilegiadas são quaisquer informações não públicas que, caso divulgadas, seria razoável supor que fossem utilizadas por um investidor em decisões de compra, venda ou manutenção de títulos.
 - O Grupo proíbe estritamente a negociação de ações da Capgemini SE ou de quaisquer outros títulos relacionados ao Grupo durante os “períodos fechados” — consulte o Apêndice para obter o link. Independentemente dos períodos fechados, não devemos comprar ou vender ações do Grupo ou outros títulos relacionados quando tivermos ciência de quaisquer informações privilegiadas. Restrições similares se aplicam à negociação de quaisquer valores mobiliários cotados em bolsa ou títulos relacionados a clientes atuais ou em potencial do Grupo, parceiros de negócios ou fornecedores quando de posse de informações privilegiadas.
 - A divulgação de informações privilegiadas ou a utilização de informações privilegiadas podem levar a sanções criminais.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- ▶ Estou proibido de divulgar informações privilegiadas.
- ▶ Não estou autorizado a tomar decisões de investimento baseadas em informações confidenciais ou privilegiadas.
- ▶ Quando atribuído a um projeto que envolva uma fusão, aquisição ou joint venture, espera-se que eu divulgue ações e outros títulos relacionados que eu detenha dessa outra empresa, além daqueles detidos através de fundos mútuos ou veículos similares onde eu não tenha discricionariedade.
- ▶ Não tenho permissão para comprar ou vender ações da Capgemini SE ou quaisquer outros títulos relacionados ao Grupo durante os períodos fechados.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Posso negociar ações da Capgemini SE em qualquer período do ano?

Não. O Grupo tem políticas estritas sobre essa questão, e definiu períodos fechados em que a compra e a venda de ações da Capgemini SE ou de quaisquer outros valores mobiliários relacionados ao Grupo são proibidas. O Grupo notifica a todos os membros da equipe sobre os períodos fechados.

Estou trabalhando no sistema de um cliente que me dá acesso a informações sobre o mesmo. Se eu comprasse ou vendesse ações deste cliente, isso poderia ser considerado uso de informações privilegiadas (insider trading)?

Sim, especialmente se tiver acesso a informações sensíveis do cliente. Além disso, podemos ter que respeitar os períodos de fechamento de nossos clientes da mesma forma que fazemos com nosso Grupo.



CONVERSE COM UM ADVOGADO DO DEPARTAMENTO JURÍDICO: Se estiver enfrentando um problema que envolva informações privilegiadas (insider trading), não guarde-o para você. Você deve discutir a questão diretamente com um advogado do departamento jurídico.

3.5 Informações comerciais e financeiras corretas e precisas

Somos responsáveis por garantir que mantemos e divulgamos informações comerciais e financeiras precisas e corretas, de maneira transparente e pontual.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

- **Compromisso com a exatidão.** O Grupo está empenhado em transmitir informações precisas e relevantes para os seus acionistas, com regularidade.
- **Esforço de grupo.** Todos nós criamos informações referentes ao Grupo, aos seus clientes, membros de equipes, parceiros de negócios ou fornecedores. Devemos garantir que produzimos informações comerciais precisas e corretas e gerenciamos documentos com o máximo cuidado e com o melhor de nosso conhecimento.
- **Tolerância zero.** Devemos conhecer e respeitar todas as leis, regulamentos e normas internas relevantes relativas à informação empresarial e, mais importante ainda, informações empresariais financeiras. Qualquer violação de leis e regulamentos pode, potencialmente, resultar em multas e acusações criminais.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- Devo me assegurar de conhecer e cumprir todos os requisitos legais, contratuais e internos relevantes relativos à documentação e manutenção de registros empresariais relevantes para a minha esfera de influência.
- Não devo produzir qualquer documentação que possa induzir ao erro ou enganar o destinatário.
- Devo obter a aprovação pertinente ao responder a consultas financeiras internas ou externas.
- Devo armazenar de forma segura os registros confidenciais da empresa, incluindo os backups.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Fui contatado por uma entidade externa para fornecer informações sobre o desempenho financeiro de uma das nossas unidades estratégicas de negócios. Tenho permissão para fornecer-lhes as informações?

Não. A comunicação de informações financeiras é feita diretamente sob a responsabilidade do CFO do Grupo, por meio dos departamentos de controle financeiro ou de relações com o investidor do Grupo. Você não deve divulgar quaisquer informações sobre o desempenho financeiro do Grupo sem autorização prévia.

Tenho de fazer avaliações de vários membros de minha equipe. Há alguma coisa sobre a qual deva ter cuidado em termos de armazenamento dessa informação?

Sim. Como com qualquer outra informação documentada, toda a informação referente a avaliações tem de ser exata e armazenada centralmente no sistema local de gestão de registros apropriado.



DISCUTA COM UM ADVOGADO DO DEPARTAMENTO JURÍDICO: Se estiver enfrentando um problema que envolva informações comerciais e financeiras precisas e exatas, não guarde-o para você. Discuta a questão diretamente com um advogado do departamento jurídico.

3.6 Atividades políticas

O Grupo não apoia partidos políticos.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

- **O Grupo não faz contribuições.** Não fazemos qualquer contribuição em dinheiro ou em espécie a partidos políticos em nome do Grupo. Isso inclui apoio direto e indireto, por meio de organizações intermediárias.
- **Promovemos o respeito.** Respeitamos o direito dos indivíduos de participarem, como indivíduos, da política. No entanto, nunca devemos representar ou apoiar um partido político em nome do Grupo.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- Não devo usar o nome do Grupo para apoiar uma atividade política ou evento, ou representar o Grupo em quaisquer atividades políticas.
- Não devo usar nenhum recurso ou dinheiro do Grupo para fazer uma contribuição para um partido político.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Meu cliente está pedindo para apoiarmos suas atividades de lobby e quer que adicionemos o nosso nome à sua lista de lobby. Isso seria aceitável?

Não. O lobby refere-se à tentativa de influenciar a produção de legislação, regulamentos ou decisões governamentais. Você deve informar ao cliente que não podemos fazer lobby em nome de nossos clientes ou apoiar suas atividades de lobby.

Posso realizar atividades de lobby? Seria uma atividade política?

Como o lobby está sujeito às leis antissuborno e anticorrupção — candidatos e partidos políticos podem ser considerados “agentes públicos”. Você deve tomar muito cuidado. Qualquer atividade de lobby em nome do Grupo deve ser aprovada pelo Grupo e ser transparente.

Parece que o partido político no poder está prestes a mudar. Poderíamos oferecer um ASE (Accelerated Solutions Environment – Ambiente de Soluções Aceleradas) gratuito para ajudar um dos partidos políticos na formulação de sua estratégia?

Nunca devemos fazer quaisquer doações em dinheiro ou fornecer a utilização gratuita de recursos do Grupo quando tratamos com partidos políticos, pois isso pode ser considerado uma doação ou contribuição em espécie como apoio ao partido político. Contudo, podemos tratar os partidos políticos como clientes e estabelecer uma relação comercial, com pagamento de honorários. Como até mesmo esse arranjo está sujeito às leis antissuborno e anticorrupção — partidos políticos podem ser considerados “agentes públicos” —, você deve tomar o cuidado de envolver um advogado do seu departamento jurídico, o Ethics & Compliance Officer do seu país ou o Ethics & Compliance Officer do Grupo.



DISCUTA ABERTAMENTE E COMPARTILHE SUAS PREOCUPAÇÕES: Se estiver enfrentando um problema que envolva atividades políticas, não guarde-o para você. Obtenha ajuda e apoio conversando sobre o assunto com o seu gerente de equipe ou diretor de Recursos Humanos.

Honest
Conflict of interest
People
Speak
Business

4. Relações comerciais

Estamos empenhados em criar valor e construir relações duradouras baseadas na confiança recíproca com nossos clientes, e, ao mesmo tempo, alcançar um crescimento rentável e sustentável para o Grupo.

4.1 O trabalho com nossos clientes

Estamos empenhados em proporcionar um crescimento rentável e sustentável trabalhando em conjunto com nossos clientes para criar valor por meio de nossa experiência e comportamento.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

- > **O cliente primeiro.** Pensamos “o cliente em primeiro lugar” e medimos nosso sucesso em termos do valor que agregamos aos nossos clientes. Oferecer excelência aos nossos clientes é a nossa prioridade.
 - Mobilizamos o talento certo para satisfazer às necessidades dos nossos clientes.
 - Respeitamos nossos clientes e trabalhamos de forma aberta e transparente.
 - Como um provedor independente de serviços de TI, avaliamos objetivamente soluções de software e hardware para atender às necessidades do cliente.
 - Trabalhamos em colaboração com nossos clientes construindo relações de longo prazo diferenciadas, baseadas na confiança mútua.
 - Compartilhamos nossa experiência e conhecimento com os clientes tendo em vista o seu desenvolvimento a curto e longo prazo, e aprendemos com eles para os nossos próprios objetivos de desenvolvimento.
- > **Mantendo nossos padrões.** Embora tomemos medidas ousadas para conquistar negócios e satisfazer nossos clientes, não comprometeremos os padrões de ética e conformidade da Capgemini para atingir objetivos comerciais.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- > Que eu use todos os meus talentos e capacidades ao trabalhar com o meu cliente.
- > Que eu aja de forma ética e responsável com o meu cliente.
- > Que eu escute o meu cliente e trabalhe cooperativamente.
- > Que eu compreenda a confiança que meu cliente tem em mim e tome medidas firmes para mantê-la.
- > Que eu não aconselhe os meus clientes a fazerem qualquer coisa que eu acredite não estar alinhada a seus interesses.
- > Que eu comunique abertamente com meus clientes. Seja transparente e lhes diga a verdade. Em caso de notícias delicadas ou ruins, que eu busque o aconselhamento adequado do meu gerente de equipe ou da direção para que eu possa falar abertamente com o meu cliente.
- > Se meu cliente agir de forma antiética, vou levar isso ao gerente da minha equipe, ao Ethics & Compliance Officer ou ao SpeakUp para obter a orientação certa.



DISCUTA ABERTAMENTE E COMPARTILHE SUAS PREOCUPAÇÕES: Se estiver enfrentando um problema que envolva o trabalho com nossos clientes, não guarde-o para você. Obtenha ajuda e apoio ao falar do assunto com o seu gerente de equipe ou com um advogado do departamento Jurídico.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Um cliente quer que realizemos um projeto, mas sou da opinião que não há um caso de negócio real e que esse não é o caminho certo a seguir. O que posso fazer?

Se você considerar que o projeto não gerará valor real para o cliente ou se a solução solicitada pelo cliente não fornecerá uma resposta adequada para o problema do negócio, você deve primeiro tentar influenciar o ponto de vista do cliente. Em último caso, se achar que está agindo contra o interesse do cliente, você deve recusar o projeto.

Meu cliente me pede, dentro do espírito de colaboração, para realizar trabalhos adicionais sem a correspondente solicitação de alteração de serviço ou ajuste de preço. Isso é aceitável?

Não. Você deve seguir os processos especificados pelo Grupo e certificar-se de que não sejam realizadas entregas além daquilo que está no contrato. Você deve sempre garantir que seja emitida uma nota de alteração de serviço e, se necessário, de ajuste de preço. Ser adequadamente pago por um serviço não deve afetar uma boa colaboração.

Meu cliente sugeriu que patrocinemos seu evento esportivo anual, o que nos ajudaria a obter um negócio específico. O que posso fazer?

Você não pode entrar nesse tipo de processo de negociação recíproca porque o desenvolvimento de uma colaboração boa e duradoura com os clientes não significa aceitar métodos de vendas injustos. Esses tipos de acordos recíprocos também podem levantar suspeitas de suborno em certas jurisdições.

Estou prestes a fazer um negócio com um cliente pelo qual sei que serão pagas ao Grupo algumas comissões por indicação por um fornecedor. O que devo fazer?

Você deve adotar uma atitude transparente e contar ao cliente. No entanto, em alguns países, pagar ou receber comissões por indicação no âmbito da obtenção ou conservação de negócios pode ser proibido. Você deve conhecer e seguir a lei do país no que diz respeito a pagar ou receber comissões por indicação. Se tiver qualquer dúvida sobre a legalidade, consulte o seu departamento Jurídico.

A equipe do meu cliente recebeu um bônus especial pelo bom trabalho, para o qual contribuí substancialmente. Eles propõem que receba uma parte do bônus. Posso aceitar?

Não. Você não pode aceitar receber um pagamento por parte do cliente ou de seu funcionário. Fazer isso comprometeria sua posição e sua permanência no Grupo.

Meu cliente, que é também um prestador de serviços do Grupo, está tentando impor cláusulas contratuais não razoáveis e bastante diferentes das que estamos negociando com eles como nossos fornecedores. Podemos usar essa oportunidade para restabelecer o equilíbrio e pedir "tratamento recíproco"?

Sim. É perfeitamente aceitável buscar termos e condições semelhantes quando negociamos com uma mesma parte como cliente e como fornecedor. Contudo, você deve levar em conta o contexto da situação (incluindo, se for o caso, a estratégia de vendas) e as posições de negociação relevantes de ambas as partes ao seguir essa abordagem.



4.2 O trabalho com nossos parceiros e ecossistemas

Trabalhamos com nossos parceiros e ecossistemas para criar valor agregado para nossos clientes, e esperamos que eles cumpram estritamente a lei.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

- > **Colaboração ética.** Trabalhamos com nossos parceiros e ecossistemas de forma cooperativa e ética para criar valor para nossos clientes.
 - Trabalhamos com parceiros e ecossistemas cujos valores e modos de comportamento estejam em consonância com nossos princípios.
 - Somos transparentes com os clientes sobre o relacionamento com nossos parceiros e ecossistemas. Nossos clientes serão informados sobre quaisquer relações comerciais ou acordos de comissões por indicação que tenhamos relativos aos serviços que estivermos prestando. A divulgação deve ser feita por escrito, e poderá ser um aviso prévio genérico nos termos dos contratos com os clientes.
 - Entendemos que, ao lidar com clientes do setor público, pode ser ilegal que o Grupo receba qualquer comissão por indicação.
 - Esperamos que nossos parceiros e ecossistemas cumpram a lei, incluindo as leis que promovem a concorrência leal e proíbem o suborno e a corrupção.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- > Não farei acordos com parceiros que sejam contra os interesses dos nossos clientes.
- > Não farei acordos com parceiros que violem a lei.
- > Trabalharei de forma colaborativa e ética com os parceiros e ecossistemas e garantirei que os clientes estejam cientes de nossas relações com eles.



DISCUTA ABERTAMENTE E COMPARTILHE SUAS PREOCUPAÇÕES: Se estiver enfrentando um problema que envolva o trabalho com nossos parceiros ou ecossistemas, não guarde-o para você. Obtenha ajuda e apoio conversando sobre o assunto com o seu gerente de equipe ou seu departamento jurídico.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Estamos em concorrência junto a um de nossos parceiros por um grande projeto internacional para o qual temos um acordo de pagamento de comissões por indicação. Esse acordo passa por um país onde pode haver restrições a comissões por indicação, embora eu não tenha certeza disso. Como faço para saber se eu poderia estar fazendo algo ilegal?

Em alguns países, o pagamento ou recebimento de comissões por indicação no âmbito da obtenção ou manutenção de negócios é uma ofensa criminal. Você deve conhecer e seguir a lei do país no que diz respeito a receber comissões por indicação. Se não conhecer a lei do país ou tiver alguma dúvida que seja sobre a legalidade das comissões por indicação, consulte seu departamento jurídico. Se o Grupo puder, legalmente, receber comissões por indicação no país em questão, você deverá ser transparente e informar ao cliente sobre tais comissões, em coordenação com a liderança do parceiro do Grupo.

Um de nossos parceiros de negócios oferece uma solução abrangente e bem conhecida, sendo que existe uma solução alternativa de código aberto, que pode ser usada gratuitamente. O que posso fazer?

Você deve levar sempre os interesses do cliente em conta e nunca aconselhar algo que não coincida com esses interesses. Uma solução de código aberto, embora gratuita, pode não ser a melhor solução para o cliente. Cada caso deve ser julgado em seus próprios méritos. Você deve sempre conversar abertamente com os clientes e garantir que está agindo no melhor interesse dele. Se os interesses do cliente e do Grupo estiverem ou parecerem estar em conflito, você deverá falar com seu gerente de equipe e seguir suas orientações.



4.3 O trabalho com nossos fornecedores

Trabalhamos com fornecedores e nos comprometemos a ter procedimentos de compras sólidos e sustentáveis. Esperamos que nossos fornecedores cumpram plenamente a lei dos países em que operam.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

- **Tratamento justo e ético.** Estamos comprometidos em tratar nossos fornecedores e subcontratados de forma justa. Esperamos que os fornecedores conduzam os seus negócios conosco de forma justa e ética.
 - Desencorajamos fortemente acordos de reciprocidade, como concordar em fazer compras de fornecedores desde que comprem de nós.
 - Esperamos que nossos fornecedores conduzam seus negócios conosco de uma forma justa e ética e em conformidade com os nossos Padrões de Conduta de Fornecedores — consulte o Apêndice para obter o link.
 - Os Padrões de Conduta de Fornecedores da Capgemini estabelecem o compromisso mínimo que nossa empresa espera de seus fornecedores no que diz respeito à responsabilidade social empresarial, ética e antissuborno, conformidade regulatória e padrões de relacionamento comercial.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- Espera-se que eu trate os fornecedores de forma justa e tome decisões baseadas em qualidade e preço.
- Jamais concorde que nossos fornecedores façam qualquer coisa que seja contra os interesses dos nossos clientes.
- Não farei um acordo com nossos fornecedores que viole as leis do país ou países em que trabalho.
- Se estiver adquirindo alguma coisa em nome do Grupo, devo seguir os Padrões de Conduta de Fornecedores quando for selecionar novos fornecedores ou ao avaliar os atuais.
- Evitarei os acordos de reciprocidade sem autorização específica.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Fui recentemente fazer uma visita às instalações de um de nossos principais fornecedores e estou preocupado com suas práticas ambientais. O que devo fazer?

Comente sua preocupação com seu gerente de equipe ou com sua equipe local de compras. O Grupo tem Padrões de Conduta de Fornecedores estabelecidos para monitorar as práticas socioambientais de nossos fornecedores e garantir uma cadeia de fornecimento sustentável.

Estou em negociação com o diretor de compras de um de nossos principais fornecedores. Acho que o fornecedor pode se beneficiar com os serviços do Grupo. Posso propor que comprem nossos produtos em troca de manter a conta?

Não. O Grupo abstém-se de fazer acordos de reciprocidade, exceto em situações excepcionais e mediante autorização prévia.



DISCUTA ABERTAMENTE E COMPARTILHE SUAS PREOCUPAÇÕES: Se estiver enfrentando um problema que envolva o trabalho com os nossos fornecedores, não guarde-o para você. Obtenha ajuda e apoio conversando sobre o assunto com o seu gerente de equipe ou seu departamento jurídico.

5. Ativos do Grupo e de terceiros

Espera-se que mantenhamos a segurança e a integridade dos ativos do Grupo e de terceiros com quem trabalhamos. Devemos usá-los de forma responsável e profissional.

5.1 Propriedade intelectual

A propriedade intelectual é um dos ativos mais valiosos do Grupo. Temos de garantir a validade e a integridade de todos os direitos de propriedade intelectual pertencentes ao Grupo e que sejam protegidos por direitos autorais, patentes, marcas comerciais registradas, segredos comerciais e confidencialidade. Devemos respeitar os direitos de propriedade intelectual dos nossos clientes, concorrentes, parceiros de negócios e fornecedores.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

- **Propriedade do Grupo.** Qualquer propriedade intelectual produzida por profissionais do Grupo, enquanto estiverem trabalhando para o Grupo, permanece como propriedade do Grupo ou dos seus clientes, dependendo dos termos do contrato assinado com o cliente em causa. Não devemos por em risco qualquer propriedade intelectual do Grupo ou de clientes, estando ou não formalmente protegida, enquanto formos empregados ou mesmo depois de termos deixado o Grupo.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- Devo entender o conceito de propriedade intelectual.
- Devo assegurar-me de que uso corretamente qualquer propriedade intelectual do Grupo ou de terceiros.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Estou trabalhando em uma equipe que está desenvolvendo nova metodologia. Posso, pessoalmente, voltar a usar a ideia fora do meu trabalho com o Grupo?

Não. Qualquer propriedade intelectual, incluindo metodologias, software, hardware, processos, ferramentas e know-how produzidos enquanto estiver trabalhando para o Grupo permanecem sendo propriedade do Grupo ou de seus clientes.

Acabo de fazer uma pesquisa sobre nossos concorrentes e encontrei uma grande oferta. Posso copiar a oferta e modificar o material para o desenvolvimento de nossa própria oferta?

Não. Nós não usamos qualquer propriedade intelectual de terceiros sem autorização. O uso não autorizado de propriedade intelectual alheia pode expor o Grupo e até mesmo membros da equipe a processos legais cíveis e a pedidos de indenização.



DISCUTA ABERTAMENTE E COMPARTILHE SUAS PREOCUPAÇÕES: Se estiver enfrentando um problema que envolva propriedade intelectual, não guarde-o para você. Obtenha ajuda e apoio conversando sobre o assunto com o seu gerente de equipe ou seu departamento jurídico.

5.2 Informações confidenciais

Espera-se que preservemos a confidencialidade de informações pertencentes ao Grupo ou a membros da nossa equipe, clientes, parceiros de negócios e fornecedores.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

► **Informações confidenciais.** A informação é considerada confidencial se for definida como tal por lei ou por contrato. Os tipos de informações a seguir também podem ser considerados confidenciais:

- Informação prestada por clientes, fornecedores e parceiros de negócios que o Grupo tenha se comprometido a não revelar.
- Informação sobre nossa estratégia comercial e econômica.
- Informação sobre nossa política de recrutamento e remunerações.
- Dados pessoais.
- Know-how, segredos comerciais, patentes e software desenvolvido dentro do Grupo.

► **Proteção.** Tomamos as providências adequadas e razoáveis, incluindo medidas de segurança pertinentes, para proteger informações confidenciais sobre o Grupo, seus profissionais, clientes, parceiros comerciais e fornecedores.

- Devemos manter a confidencialidade das informações de negócios de nossos clientes e fornecedores. Temos de respeitar estritamente os compromissos que o Grupo assumir com um cliente, parceiro de negócios ou fornecedor no que diz respeito à confidencialidade. Ao trabalhar para vários clientes, temos de tomar as medidas necessárias para impedirmos a transferência de informações confidenciais de uma empresa para outra.
- Quando o nosso trabalho com o Grupo termina, ficamos obrigados a manter nosso compromisso de confidencialidade e a devolver toda a informação confidencial em nossa posse.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- Espera-se que eu proteja as informações confidenciais do Grupo e de nossos membros da equipe, clientes, parceiros de negócios e fornecedores contra divulgações ou acessos não autorizados.
- Devo evitar discutir informações confidenciais em público onde as conversas podem ser ouvidas.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Muitas vezes trabalho fora ou em casa. Quais são minhas responsabilidades em termos de informações confidenciais?

Todas as informações confidenciais devem ser tratadas com os mesmos padrões de segurança, seja dentro ou fora da empresa. Cópias impressas não devem estar acessíveis a pessoas não autorizadas, e devem ser eliminadas de forma adequada. É aconselhável que você evite levar cópias confidenciais impressas para fora do escritório.

Estou viajando com um colega para um local externo. É apropriado falar sobre trabalho em público?

Vocês podem conversar sobre o trabalho, mas devem tomar cuidado para que sua conversa não seja ouvida. Não devem mencionar o nome do Grupo e de nenhum cliente, parceiro de negócios ou indivíduo onde eles possam ser ouvidos. Prestem ainda mais atenção durante ligações telefônicas em espaços públicos ou ao usar o notebook quando pessoas possam olhar por cima do seu ombro.

Costumo viajar e gosto de salvar os dados confidenciais em um pen drive. Isso é adequado?

Se você viaja com frequência e precisa ter informações confidenciais em um pen drive ou qualquer outro dispositivo portátil, deverá mantê-lo criptografado para evitar o uso ou a revelação não autorizada dos seus dados.

Sou muito ativo em mídias sociais. Posso fazer referência à minha função atual e às responsabilidades dentro do Grupo nesses sites?

Sim. Pode comentar sobre seu papel e responsabilidades, desde que não divulgue quaisquer informações confidenciais. No entanto, dado o mundo de hoje, pode ser aconselhável minimizar ou mesmo abster-se de dar tais referências, para evitar que seus comentários sejam tomados fora do contexto. Lembre-se sempre de sua associação com o Grupo ao postar em mídias sociais. Você não deve representar o Grupo ou falar em seu nome, salvo se estiver expressamente autorizado a fazê-lo.



DISCUTA ABERTAMENTE E COMPARTILHE SUAS PREOCUPAÇÕES: Se estiver enfrentando um problema que envolva informação confidencial, não guarde-o para você. Obtenha ajuda e apoio conversando sobre o assunto com o seu gerente de equipe ou seu departamento jurídico.

5.3 Proteção de dados pessoais

A proteção legal de dados e a segurança legal de dados são cruciais para cada afiliada da Capgemini. Os riscos financeiros e para a reputação são altos. A Capgemini criou uma forte organização interna de proteção de dados e um sólido Programa de Proteção de Dados para proteger a empresa contra esses riscos.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

- **Uma noção ampla.** A noção de dados pessoais é muito ampla, pois se refere a qualquer tipo de dado que permita identificar um indivíduo, direta ou indiretamente. Como resultado, não apenas informações como nome, sobrenome e endereço de email são consideradas como dados pessoais, mas também informações como dados de log e endereços IP, uma vez que permitem identificar o indivíduo indiretamente.
- **Uma aplicação extensa.** Deve ser observado que as regulamentações de proteção de dados se aplicam a qualquer processamento de dados pessoais, independentemente do contexto em que os dados pessoais estejam sendo processados. Em outras palavras, os dados pessoais processados no contexto empresarial ou em uma relação de emprego estão sujeitos às mesmas regras em relação às atividades de processamento privado.
- **A proteção de dados não é apenas uma questão centrada na União Europeia.** Embora a proteção de dados seja frequentemente percebida como uma questão centrada na União Europeia, a legislação relacionada à proteção de dados pessoais está cada vez mais sendo adotada fora da União Europeia (UE), e é muito influenciada pelos requisitos legais da UE. Além disso, a Capgemini está convencida de que, para que as obrigações de proteção de dados sejam efetivamente implementadas em toda a organização, é necessário aplicar os mesmos princípios, independentemente das geografias.
- **As regras se aplicam também ao processamento de dados.** A Capgemini leva a proteção de dados muito a sério e, portanto, definiu uma série de políticas e procedimentos que definem os compromissos que a Capgemini assume ao processar dados pessoais, tanto em seu nome quanto em nome de seus clientes.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- Devo concluir o treinamento relevante de proteção de dados.
- Eu sempre me certifico de que, quando coletei dados pessoais, é por uma razão específica, e os dados pessoais que coletei são apenas aqueles que eu estritamente preciso. Eu não coletei dados pessoais “apenas caso” eles possam ser úteis no futuro.
- Devo documentar corretamente as atividades de processamento que lanço usando as ferramentas fornecidas pela comunidade de proteção de dados.
- Devo cumprir as leis de proteção de dados pessoais das jurisdições de onde as informações são recolhidas e onde são processadas ou usadas.



DISCUTA ABERTAMENTE E COMPARTILHE SUAS PREOCUPAÇÕES: Se estiver enfrentando um problema que envolva a proteção de dados pessoais, não guarde-o para você. Você receberá ajuda e apoio discutindo isso com seu diretor de Proteção de Dados local.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Um parceiro de negócios quer enviar suas oportunidades de treinamento a todas as pessoas de meu departamento e me pediu a lista de emails. Posso fornecer-lhe essa lista?

Não. Antes de compartilhar tais informações, você precisa verificar com seu diretor de Proteção de Dados local qual é o caminho a seguir. Seu Data Protection Officer local o ajudará a determinar quais são as medidas a considerar e implementar.

Firmamos um contrato com um cliente sediado na União Europeia (UE), que vai requerer a manipulação de dados pessoais relativos a seus clientes e profissionais. Parte dos serviços será prestada pelo Grupo na Índia. Posso enviar dados pessoais para a Índia?

Na UE, leis estritas regulam a proteção dos dados pessoais. Quando exportados para fora da UE, é necessário oferecer um nível de proteção, no mínimo, equivalente. Para isso, a Capgemini adotou Regras Corporativas Vinculantes, que garantem que qualquer transferência de dados pessoais para outra entidade Capgemini fora da UE se beneficie de um nível adequado de proteção. No entanto, a fim de atender aos diferentes requisitos inferidos por uma transferência de dados ou acesso da Capgemini Índia, consulte seu diretor de Proteção de Dados local.

Tenho recebido informações, enviadas por engano, sobre as remunerações dos membros de minha equipe. O que devo fazer?

Assim que tomar ciência disso, deve evitar ler ou usar as informações. Apague o email e contate a pessoa que o enviou para você. Se receber uma cópia impressa, deverá devolvê-la ao remetente em um envelope fechado. Você não deve usar essas informações de forma alguma, para nenhum fim. Você também deve entrar em contato imediatamente com seu Data Protection Officer local ou com diretor de Segurança Cibernética competente para relatar esse incidente.



5.4 Uso apropriado de recursos e ativos do Grupo e de terceiros

Somos pessoalmente responsáveis pela proteção dos recursos e ativos do Grupo e de terceiros sob o nosso controle.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

- **Uso responsável e profissional.** Usamos os ativos e recursos que pertencem ao Grupo para nos ajudarem a alcançar objetivos empresariais.
 - Cuidamos de ativos e recursos de terceiros como se fossem nossos.
 - Não devemos deliberadamente acessar, usar ou tentar usar recursos eletrônicos do Grupo ou de terceiros para acessar, armazenar, enviar, postar ou publicar material que seja inadequado. Isso inclui material pornográfico, sexualmente abusivo, obsceno, racista, sexista e de qualquer outro modo discriminatório, ameaçador ou assediador, pessoalmente ofensivo, difamatório ou ilegal.
 - Espera-se que tomemos as medidas necessárias para proteger os ativos e recursos do Grupo e/ou de terceiros que estejam sob nosso controle contra perda, roubo e divulgação não autorizada.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- Tenho o máximo cuidado para proteger os ativos e recursos do Grupo e de terceiros.
- Uso os recursos físicos e eletrônicos do Grupo apenas para fins corporativos, exceto situações de impacto mínimo em que o uso pessoal seja permitido.
- Reconheço que a utilização da rede do Grupo para transmitir ou armazenar material está sob o controle do grupo.
- Espera-se que eu leia e compreenda a política local de segurança e uso de TI.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Estou organizando um grande evento pessoal fora do trabalho e preciso ter certeza de que tenha folhetos suficientes para distribuir. Posso usar as fotocopiadoras do grupo?

Não. Essa não é uma utilização adequada dos recursos do Grupo.

Posso usar meu acesso de trabalho à Internet para navegar para fins pessoais?

O uso limitado da Internet e de ferramentas de comunicação como o email pode ser aceitável, desde que não implique em quaisquer custos e não interfira nas responsabilidades do seu trabalho.

Em geral, fora do horário de trabalho, você pode usar o seu notebook profissional ocasionalmente. Contudo, você não deve instalar softwares não autorizados.

Vou sair para o almoço. No que devo pensar, em termos de segurança, antes de deixar minha mesa?

Use sempre seu crachá de acesso, bloqueie a tela de seu computador e certifique-se de que toda informação confidencial ou sensível tenha sido guardada. Certifique-se de que seu computador esteja fisicamente protegido com um dispositivo como um cabo de segurança, para evitar perdas ou roubos, especialmente se você trabalha em um laptop.



DISCUTA ABERTAMENTE E COMPARTILHE SUAS PREOCUPAÇÕES: Se estiver enfrentando um problema que envolva a utilização adequada de ativos e recursos do Grupo ou de terceiros, não guarde-o para você. Obtenha ajuda e apoio falando sobre o assunto com o seu gerente de equipe.

6. Responsabilidade social empresarial

Como cidadãos responsáveis, apoiamos as comunidades e respeitamos o meio ambiente em que atuamos.

6.1 Contribuição para a comunidade

O Grupo está empenhado em gerar um impacto positivo nas comunidades em que vive e atua. Como uma empresa líder responsável, projetamos e implementamos uma Estratégia de Inclusão Digital para focar o trabalho na comunidade, reduzindo a divisão digital e permitindo que pessoas desfavorecidas superem sua exclusão.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

- **Inclusão Digital.** Nosso trabalho na comunidade concentra-se em transmitir habilidades básicas e tecnológicas para pessoas excluídas digitalmente, com o objetivo de tornar o digital uma oportunidade para todos. Fazemos parcerias nesse empreendimento com vários parceiros locais de Organizações Não Governamentais (ONGs) e inovadores sociais, para criar impacto positivo sustentável nas comunidades ao redor do mundo.
- **Envolve-se.** O engajamento de nossos funcionários é uma alavanca fundamental para traduzirmos essa ambição em realidade. Nosso objetivo é que todos os colaboradores participem ativamente, para criar impacto positivo como Arquitetos de Futuros Positivos.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- Sou incentivado a participar de nossas iniciativas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE).
- Obterei as aprovações necessárias antes de utilizar o meu tempo de trabalho para projetos voluntários.
- Obterei as aprovações necessárias antes de usar o nome e recursos do Grupo para apoiar uma ONG.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Gostaria de participar de uma atividade voluntária de caridade na comunidade local durante uma semana de trabalho. Será que o Grupo concederia dias de voluntariado?

Verifique as políticas locais sobre o que é permitido. Em alguns países, algumas empresas do Grupo permitem que alguns dias sejam reservados ao voluntariado, especialmente para participação em ações voluntárias junto a uma organização apoiada pelo Grupo.

Participo ativamente de um grupo da comunidade local e estamos organizando um grande evento. O Grupo pode patrocinar ou emprestar salas de reuniões para o evento?

Quaisquer doações, presentes ou contribuições em espécie devem ser aprovadas. Verifique com o seu gerente de equipe qual o nível de aprovação necessário. Os departamentos jurídico, fiscal, de recursos humanos e até mesmo o departamento de comunicação podem ser envolvidos. Verifique também se a organização para a qual você pretende fazer a doação está em conformidade com as políticas do Grupo; não patrocinamos organizações religiosas ou políticas.



DISCUTA ABERTAMENTE E COMPARTILHE SUAS PREOCUPAÇÕES: Se estiver enfrentando um problema que envolva a contribuições para comunidades, não guarde-o para você. Obtenha ajuda e apoio falando sobre assunto com o seu gerente de equipe ou com o líder de RSE do país ou o Ethics & Compliance Officer.

6.2 Minimização do nosso impacto no meio ambiente

Reconhecemos que as atividades empresariais têm impacto sobre o meio ambiente e estamos empenhados em minimizá-lo.

O QUE ISSO SIGNIFICA?

- **Respeito ao meio ambiente.** O Grupo está empenhado em identificar e cumprir todos os requisitos legais e outros relevantes relacionados com os impactos ambientais de nossas operações.
 - Buscamos minimizar os impactos ambientais negativos das atividades empresariais do Grupo, por exemplo, no que diz respeito a: emissões provenientes do consumo de energia nos nossos escritórios e centros de dados e das nossas viagens de negócios; nossos resíduos e gestão de ativos de TI; e nossas atividades de aquisição.
- **Inovar para reduzir o impacto.** Usamos e adaptamos nossas capacidades e conhecimentos para ajudar os clientes a reduzirem seu impacto ambiental e atingirem seus objetivos ambientais.

O QUE SE ESPERA DE MIM?

- Que eu cumpra as leis ambientais e as políticas relevantes do Grupo e locais.
- Espera-se que eu minimize o impacto de meu trabalho sobre o meio ambiente. Isso inclui fazer escolhas informadas que minimizem o impacto das emissões de carbono das viagens de negócios, economizar energia em nossos escritórios e centros de dados, considerar o impacto ambiental das decisões de aquisição, reduzir resíduos por meio de esquemas de reciclagem e a prevenção de plásticos de uso único, e contribuir para outras iniciativas ambientais.
- Que eu busque formas de inovar junto a meus clientes para alavancar nossos negócios e nossas capacidades de transformação tecnológica, para apoiá-los em seus objetivos ambientais.

EXEMPLOS PRÁTICOS

Estou viajando para o exterior e há a opção de ir de trem ou de avião. O que devo escolher?

Antes de tudo, verifique se é essencial viajar. O Grupo oferece inúmeras ferramentas de trabalho virtuais, como o Microsoft Teams e espaços dedicados de videoconferência. Se não puder evitar a viagem, procure o equilíbrio entre tempo, custos e impacto ambiental. Uma viagem ferroviária normalmente terá um impacto de carbono de 6 a 10 vezes menor do que um voo de distância equivalente, voos diretos geralmente são mais eficientes em carbono do que aqueles com escalas e os táxis do aeroporto podem aumentar significativamente o custo e o carbono de sua viagem. Considerar o tempo, os custos e os impactos ambientais durante toda a jornada o ajudará a tomar a decisão adequada que pode apoiar nossos objetivos ambientais, equilibrados com as necessidades de nossos negócios e de nossos clientes.

Recebo regularmente informações e conselhos sobre compartilhamento de carros ou redução de plástico, e muitas vezes me pedem para apagar as luzes e imprimir em frente e verso. Minhas ações pessoais podem realmente fazer diferença?

Sem dúvida. Em uma empresa do tamanho da Capgemini, ações individuais tomadas por todo o Grupo podem rapidamente ter impactos significativos. Se você precisar deslocar-se para o escritório, optar por compartilhamento de veículos ou viajar de transporte público pode ajudar a reduzir as emissões de carbono e reduzir a poluição do ar dentro das cidades. Evitar plásticos de uso único não só reduz a quantidade de plástico que acaba em aterros sanitários e ambientes marinhos, como também evita a energia e os materiais utilizados para produzir o plástico em primeiro lugar. Onde a iluminação do escritório não for automática, desligue as luzes no final das reuniões. Quando a impressão for essencial, optar por imprimir em frente e verso reduz drasticamente o consumo de papel, evitando os impactos ambientais tanto da impressão em si quanto de todo o ciclo de vida do papel.



DISCUTA ABERTAMENTE E COMPARTILHE SUAS PREOCUPAÇÕES: Se estiver enfrentando um problema que envolva um impacto no meio ambiente, não guarde-o para você. Obtenha ajuda e apoio conversando sobre o assunto com o seu gerente de equipe ou com o líder de RSE do país.

Apêndice

- 1. Código de Ética Empresarial**
- 2. Política de Conflito de Interesses do Grupo**
- 3. Política do SpeakUp**
- 4. Canal de Suporte do SpeakUp**
- 5. Centro Talent de Ética e Conformidade**
- 6. Rede de Ética e Conformidade**
- 7. Blue Book**
- 8. Política Anticorrupção do Grupo**
- 9. Política do Grupo para as Leis de Concorrência**
- 10. Padrões de Conduta de Fornecedores**
- 11. Orientações sobre Mídias Sociais**
- 12. Períodos fechados**

As informações contidas neste documento são proprietárias.
Copyright © 2021 Capgemini. Todos os direitos reservados.

Design gráfico: Avant Midi. Outubro de 2021 — Versão 3.2

Contatos:



Philippe CHRISTELLE
Diretor de Ética,
Diretor de Auditoria



Anne-Violaine MONNIÉ-AGAZZI
Diretora de Ética do Grupo



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

O Centro de Ética e Conformidade no site Talent:
<http://talent.capgemini.com/ethicsandcompliance>



Saiba mais sobre nós em

www.capgemini.com

