

Honesty
Conflict of interest
People
SpeakUp
Business Inte

私たちのビジ ネス倫理規範

私たちのビジネス倫理規範 をどう運用しますか。

私たちのビジネス倫理規範は、チームメンバー全てが正しい行動を理解するのに役立ちます。それは不明瞭な点をサポートするためのフレームワークです。倫理的ジレンマを引き起こしかねないあらゆるビジネス状況を想定し、かつ備えることなど無理です。従いまして、この文書を決定的なものであるとも、網羅的なものであるとも申しません。倫理の問題で特にデリケートな分野があります。公正な競争、贈収賄および汚職防止、そして利益相反です。これらには、企業倫理規範の中で、包含的原則で補った、具体的で詳細なグループポリシーがあります。

私たちのビジネス倫理規範は、正しい判断を行う必要性を排除するものでなく、むしろ正しい行動を助けるためのものです。迷った時は、次の問いを自らに問いかけて下さい。

- ▶ 正しいことだと感じますか。
- ▶ それはグループの価値観、ビジネス倫理規範、その他会社ポリシーに沿ったものですか。
- ▶ 同僚のチームメンバー、チームマネージャー、お客様、家族、あるいは社外報道機関に対して説明すべき時、後ろめたい所はありませんか。
- ▶ それは合法的なものですか。

これらの質問の答えが1つでも「いいえ」であるならば、それはおそらく正しいことではないでしょう。チームマネージャー、倫理、コンプライアンス責任者、HRマネージャー等に相談し、適切な判断を下しましょう。「正しい行い」が続けられるよう、確証を得ましょう。グループと現地のウェブサイトでは倫理・コンプライアンス責任者を検索してください。(リンクについては、付録を参照)

又は身近で懸念を提起したものの適切に処理されていない場合があるとか、身近で懸念を提起するのは不適切であろうという例外的な場合があれば、当社の電話/ウェブベースの倫理ヘルプライン「SpeakUp」を利用することができます。(リンクについては、付録を参照)

>> 私たちのビジネス倫理規範は、グループ全社の全従業員向けのもので、この文書において「グループ」と言います。



「世界で最も倫理的な企業」という名称とマーク及び「Ethisphere」という名称とマークは、Ethisphere LLCの登録商標です。

目次

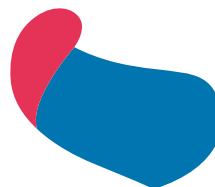
7つの価値観は、グループの中核全てを成すものです。	04
Capgemini SEの取締役会	06
会長からのメッセージ	08
グループCEOからのメッセージ	09
グループ執行役員会からのコミットメント	10
1. 私たちのビジネス倫理規範	11
1.1 私たちのビジネス倫理規範とは何ですか。	12
1.2 誰のためのものですか。そして、私たちの役割は何ですか。	12
1.3 SpeakUp	13
2. 私たちの従業員	15
2.1 衛生・安全	16
2.2 平等、多様性、インクルージョン(誰も置き去りにしないこと)	17
2.3 ハラスメント	18
2.4 オープンな対話	19
2.5 職場と勤務の関係イベントで:	20
3. ビジネスの高潔性	21
3.1 公平な競争	22
3.2 汚職・腐敗	24
3.3 利害相反	26
3.4 インサイダー取引	27
3.5 ビジネスやファイナンスに関する正確な情報	28
3.6 政治活動	29
4. ビジネス関係	31
4.1 お客さまと協力	32
4.2 協力会社とエコシステムと連携	34
4.3 サプライヤーと連携	36
5. グループ及び第三者のアセット	37
5.1 知的財産	38
5.2 機密情報	39
5.3 個人データを保護	40
5.4 グループおよびサードパーティの資産およびリソースの適切な利用	42
6. 企業の社会的責任	43
6.1 コミュニティへに貢献	44
6.2 環境へのインパクトが最小限となるようにします。	45
付録	46



チームスピリット



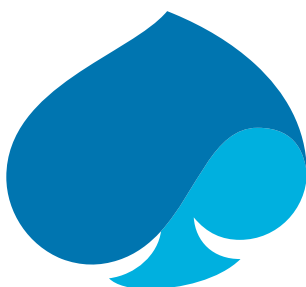
正直さ



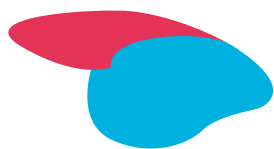
大胆さ



謙虚さ



信頼



楽しみ



自由

7つの価値観は、全ての行いの中心を成すものです。

1967年のグループ創設以来、私たちの社内カルチャーとビジネスの実践は、7つの中核となる価値観に触発され、導かれてきました。これらは私たちが集団として、個人として寄って立つ指導指針であり、倫理的で責任あるビジネスを行う中核となるアプローチです。

私たちの価値観は、行動の規範と行動の原則をもたらす基盤でもあります。それらは私たちグループのDNAの一部です。持続可能な倫理カルチャーを形成し、尊厳と倫理的行動を内包するマインドセットを作り出すものです。私たちの価値観は、倫理的で責任ある企業としてグループを尊重し、擁護し、支持し、その評判を守るために重要です。

正直さ、忠実、尊厳、実直、ビジネスにおけるいかなる裏方手段を用いること、もしくは優位性を獲得することを完全拒否します。成長も収益も独立も、完全な誠実さと廉潔さを通じて得たものでなければ、本当の価値はありません。グループの従業員は誰でも、ビジネス取引におけるオープンさや高潔さの欠如が、直ちに懲罰対象となることを認識しています。

大胆さは起業家としての熱意、慎重に考慮したうえでリスクを取る意欲、そして固い決意とつながった自身のコミットメントを示します。これこそが競争の源泉です。決意する意思の固さ、またはその実行を遂行する強さ。時には自らの志向や現状に対しても、挑戦してみる姿勢です。大胆さはある意味、謙虚さと澄んだ視座とのコンビネーションを必要とします。それが無い大胆さは、実際は単に危険で向こう見ずなだけでしかありません。

信頼とは、個人とチーム双方に裁量をゆだねる意欲を示します。可能な限り、実践する現場近くにて行います。信頼とは同時に、社内において、他者に対しても真にオープンになり、可能な限りアイデアや情報を広げることを優先することを意味します。

自由とは、発想の独立性、決断と行動、そして起業家としてのスピリット、創造性を意味します。それは異なる他者のカルチャーや、習慣に対する寛容さと敬意をもつことも意味します。—50か国近くに拠点をもち、270,000人以上の従業員をもつグループにとって欠かせない資質です。

楽しみとは、会社やチームのメンバーであることを心地よく思い、仕事に誇りを持ち、優れた品質や更なる効率の探索に達成感を得ること。そして挑戦的なプロジェクトの一翼を担っている、と感じることです。

謙虚さとはシンプルさにあります。えこひいき、虚偽、誇大、傲慢さ、そして自慢の対極にあるものです。シンプルは単純な浅はかさとは違います！むしろ思慮分別があり、自然な謙虚さや常識を示し、他者に気を配り、理解を得るための労力を厭わないことを意味します。仕事上の関係において率直で、打ち解けること、ユーモアのセンスがあることも含みます。

チームスピリットとは、連帯、友情、誠実、寛容、そして集団作業の成果をシェアする際の公平性を意味します。嵐に見舞われた時、責任を受け入れ、前向きに共通努力をサポートする本能を意味します。

Capgemini SE の取締役会

Capgemini SEの取締役会メンバーは、署名を行うことで、企業倫理規範の規定に対する個人としての支援とグループとしての支援を表明します。



Paul Hermelin
CHAIRMAN OF THE BOARD OF DIRECTORS



Aiman Ezzat
CHIEF EXECUTIVE OFFICER



Xiaoqun Clever



Laurence Dors



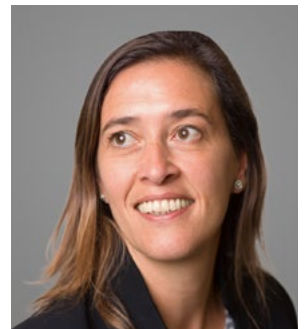
Siân Herbert-Jones



Hervé Jeannin



Kevin Masters



Belen Moscoso del Prado



Xavier Musca



Frédéric Oudéa



Patrick Pouyanné



Tanja Rueckert



Kurt Sievers



Lucia Sinapi-Thomas

会長からのメッセージ

1967年、小さなフランスのスタートアップ企業が当時の新興市場に進出したとき、成功の保証はありませんでした。それにもかかわらず、未来を形作る役割を果たすという揺るぎない信念を持ち、前進したのです。

その小さなスタートアップ企業こそ今日のCapgeminiグループ、つまり私たちのグループです。

クライアントと緊密に協力しながら未来に向かい、常に人材から最高のものを引き出すことで、私たちはグローバルな技術変革に真に顕著な貢献をしてきました。私たちは、私たちが生活し、働き、遊ぶ方法を変えた業界の先駆けとなっています。

このすばらしい旅を通して、私たちは最初から自分たちを統治してきた原則に忠実であり続けています。つまり、起業家精神、クライアントへの情熱、人材への信念、そしてパフォーマンスと倫理的行動の両方に関して非常に高い期待です。

当初から、私たちの特定のビジネスのやり方への信念は際立っていて、創業者のSerge Kampfが考案した7つの中核となる価値観にインスピレーションを与えました。私たちのチームは世界中に所在していますが、正直さ、信頼、お互いの背景への敬意と合併事業への貢献に基づいて共通の文化を共有しています。価値観に基づく組織であることは、グループが経験した多くの進化を通じて私たちの行動を導き、急速に進化する市場に適応するために必要な自由と、導く必要がある大胆さを可能にできました。

デジタル時代がまだ夜明けの段階です。私たちの冒険がまだ始まったばかりであることは明らかです。情報通信技術の急激な台頭は、世界中で毎日、1時間ごとに新たな地平が展開されていることを意味します。この壮大なデジタル変革は、私たちのクライアン



トとグループに新たな機会をもたらします。ただし、倫理的な課題は残っています。私たちの企業倫理規範は、これらの新しい世界を進むことを可能にするコンパスを提供するという意味で、これまでと同じように貴重な資産です。

冒険心、倫理とパフォーマンスに関する高い要件とともに、私たちが業界の最前線で働き続け、最も要求の厳しいミッションで最も要求の厳しいクライアントと共に歩み、模範的な企業市民としての道を示すことを確信しています。

会長として、ガバナンスの一層の強化を行い、グループとグループCEOを支援することを名誉に感じています。また、Capgeminiが倫理的に優れていると認め、世界に積極的に貢献したいという野心を示し、多様性、エネルギーの移行、デジタルインクルージョンに取り組む活動に投資していきます。

とりわけ、私はこの規範に定められた原則に厳密に従い、常に私たちの共通の価値観と一致して行動し、模範的な行動を示すことによって、「自分の役割を果たし」続けます。

Paul HERMELIN
会長

グループCEOからのメッセージ

シェイクアップとイノベーションを特徴とする業界で、グループは50年以上にわたり、真の柔軟性と安定性を示す道を歩んできました。企業精神が私たちが駆り立てる一方で、会社創設時の精神は私たちに強さを与え、成功から成功へと進む力を与えてくれます。



今日、私たちは270,000人の起業家からなるグローバルチームであり、これを率いていることを、非常に誇りに思っています。私たちは、新しい技術によって提示される機会を模索し、それらが明日のビジネスに変容するのを助けるために最高の専門知識と絶対的なコミットメントを提供することによって、クライアントを啓発しています。従業員の情熱と集団的なエネルギー、前任者のSerge KampfとPaul Hermelinの熱意にあふれ、エネルギッシュなリーダーシップにより、私たちは重要な強みを備えています。素早い対応をする顧客中心の運用モデル、多彩な地理的・セクター的フットプリント、堅固な財務管理、そして7つの価値観により提供される非常に堅牢なファンダメンタルズです。

これらの価値は、良い時も悪い時も貴重な資産であることが証明され、機敏さを必要とする自由をもたらす一方で、当社の運営、仕事、コラボレーション方法を刺激し、導いています。私たちの世界がますますつながりを増大させてゆくに従い、私たちは価値観に真摯であることが不可欠です。誰もその影響を軽視できるものではありません。リーダーとして、私たちはまた立場に伴う特別な責任を負っています。私たちは範を示さなければなりません—あらゆる局面でロールモデル足ることを。

私たちのビジネス倫理規範は、私たちの価値観に基づいています。これはチームメンバーが行動規範と倫理的な会社としての評判を維持するため、「自分の役割を果たす」ことを助ける目的で設定されています。総合的な尊厳をもって行動することは、私たちひとりひとりにとっての義務なのです。1つの誤った行動が、何十年にもわたって築き上げてきた評判の喪失につながる可能性があります。私たちは常に、そしてあらゆる局面において、クライアントとグループの人達の記憶に負っているのです。自分たちが何者であるか。どのような働き方をする人たちかということ。

規範の原則に沿って行動することで、ポジティブに違いを演出し、グループが多様性と、抱擁性と、尊敬に値する職場環境と、誰もが安心を感じて、話を聞いてもらえる確証がもてる場を提供することに役立ちます。また当社の資産と第三者の資産を保護し、市場で責任をもって行動し、価値観に基づく長期のビジネス関係性を促進することで、ビジネス上の利益を守ります。クライアントに付加価値を与えることに情熱を持つことに加えて、私たちはすべてのステークホルダーの人達に、よりよい環境を創出したいと思っています。それらはテクノロジーと膨大な数の人々のデジタル・インクルージョンを、倫理観をもって運用することに気を配ること。そして気候変動に対しても、絶対的な優位性をもって奮闘を続けてゆくことです。当社の規範は、企業市民をモデル化し、事業を行う地域社会や環境を支援し、尊重するという野心を推進する力を与えます。

私は、CEOとして、倫理を事業の要として維持する責任を負い、自らの行動を通じて模範を示すことを約束します。企業倫理規範を後押しするうえで、私は皆さんが関りを持つすべてのステークホルダーであるクライアント、チームメンバー、パートナーあるいは株主の人達に、倫理的行為をもたらすサポートをしたいと思えます。

Capgeminiの成長が将来に向けて持続可能であるためには、皆さんの熱意を伴った完全な参加が必要です。規範の内容を理解していることを確認し、なによりも、ルールと原則を行動に反映させて下さい。

このように、ロールモデルであることによるのみ、私たちはリーダーとしての責任を真に果たすことができます。

AIMAN EZZAT
グループCEO

グループ執行理事会からのコミットメント



Aiman Ezzat,
CHIEF EXECUTIVE OFFICER



Fernando Alvarez,
STRATEGY AND DEVELOPMENT,
ALLIANCES



Jim Bailey
AMERICAS



Jean-Philippe Bol,
OPERATIONS 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. 私たちのビジネス倫理規範

グループ設立以来、私たちは絶えず思いを至らせ、そして信じてきました。収益性が高く、持続性のあるビジネスというものは、心に響く倫理性と尊厳性を伴わなければ、存在しえないのだということ。この原則が、私たちの分散型組織の正に中心部分に据え置かれているのです。企業倫理規範は、事業を行う場所で、世界クラスのビジネスの完全性と信頼の基準を維持し、推進するという当社の継続的な取り組みです。

1.1 私たちのビジネス倫理規範とは何ですか。

企業倫理規範は、法律と個人の尊重、およびクライアントおよびステークホルダーに対する責任を要約したものです。それは私たちの倫理的文化的基礎を提供します。

私たちは、事業を展開する国における国際法、国内法および現地の法規制を尊重し、その遵守に必要な全ての取り組みを行います。ブルーブックは、グループとしての当社の運営を規定する共通の内部ガイドライン、手順、およびポリシーを定め、さらに詳細なガイダンスを提供します。ブルーブックは、グループおよびローカルのウェブサイトで見ることができます—リンクは、付録を参照してください。

グループは、常に価値に基づく組織でした。私たちの価値観は、グループのDNAの一部であり、当社の日常業務において倫理的な考え方や倫理的行動を採用するよう全員を導いています。

企業倫理規範は、私たちが自分自身に期待し、ステークホルダーとの関係において求められる価値観、行動規範と行動原則を定め、説明し、正式化します。ビジネス倫理規範はブルーブックに埋め込まれています。これは、ビジネスレベルのポリシーや手順よりも優先されます。

この企業倫理規範の以下のセクションでは、特に倫理的なジレンマを引き起こす可能性のある分野において、明確さとガイダンスを提供することを目指しています。このような分野では、皆さんが灰色の領域に存在し、時には知らないうちに法律を破る危険性があるため、良い判断の行使が複雑になる可能性があります。こういった状況では、いかなる不正行為も当社の倫理文化を損ない、評判を損ない、重大な制裁につながる可能性があります。倫理的な問題が特に機微な3つの分野(公正な競争、贈収賄と汚職防止の防止、利益相反)では、私たちのビジネス倫理規範の包含的な原則を補完するため、具体的かつ詳細なグループのポリシー類が用意されています。

私たちは、事業の場所や経済状況に関係なく、私たちのビジネス倫理規範に従わなければなりません。ビジネス倫理規定の遵守はグループコンプライアンスに必須です。

1.2 誰のためのものですか。そして、私たちの役割は何ですか。

私たちのビジネス倫理規範は、グループ全社の全従業員向けのもので

それは、グループに属する全レベルのチームメンバーとチームマネージャーの両方に適用されます。あなたがリーダーシップの立場またはチームマネージャーの役割を果たしている場合は、これらの立場が私たちの倫理的行動を守るための特別な責任を意味することを理解する必要があります。

このビジネス倫理規範に違反する可能性のある慣行に対して、誠実に懸念を提起したことで、誰も報復を受けないことは、グループポリシーです。

チームメンバーとして、私の役割は次のとおりです:

- 私たちのビジネス倫理規範を知り、理解する。
- 一貫して私たちのビジネス倫理規範に従って行動し、疑義がある場合は、所属のチームマネージャー、人事部長、法務部門の弁護士、または現地の倫理コンプライアンス担当者に助言を求める。そして、
- 私たちの価値観、行動と振る舞いのルール、行動の原則を実践する。

チームマネージャーとして、特別な責任を負う私の役割は次のとおりです:

- 模範を示し、日々の業務においてビジネス倫理規範を維持、推進、実践する。
- 私たちのビジネス倫理規範が自分のチーム内で実践されていることを確認する。
- 自分のチームメンバーがビジネス倫理規範の特定の問題に関する助言やガイダンスを求めてくる可能性があるため、自分がビジネス倫理規範に精通していることを確認する。
- コンプライアンスリスクを特定し、自分の責任範囲に関連する問題に関する適切な判断を下す。

1.3 SpeakUp

SpeakUpはチームメンバー、お客さま、サプライヤー・協力会社、取引先の方が、電話とウェブで倫理上の懸念をレポートし、インシデント管理できるツール、キャップジェミニの倫理ヘルプラインのことです。独立サービスプロバイダーに管理されています。SpeakUpは、内部告発規制を有する管轄区域の法的要件に遵守しています。懸念を提起する人々の自由を支持し、倫理を実行に移す権限を与えることによって、SpeakUpはCapgeminiのオープンな文化と高い倫理基準の保護にも貢献しています。

SpeakUpは、国の現地法によって異なる規定がない限り、自発性、機密性、匿名性が保たれます。SpeakUpは、公平性、組織の正義、迅速かつ体系的な調査を保証します。Capgeminiは、チームメンバーがSpeakUpを誠実に使用するものとして信頼し、期待し、正当な懸念に対処する者に対する報復を断固として禁止します。

SpeakUpを使用して、懸念事項を報告し、以下の行動や振る舞いに関する助言やガイダンスを求めましょう：

- 当社の価値観、企業倫理規範、または関連する倫理コンプライアンスポリシーに適合しない、または
- 適用される法律に準拠していない、または
- Capgeminiとその関連会社の重要な利益に大きな影響を与える可能性がある。

SpeakUpは苦情ヘルプラインではありません。また、業績評価、報酬、キャリア開発に関する問題を提起するプラットフォームではありません。但し、私たちの価値観やビジネス倫理規範に則っていないアクションや行動（例えば、職場での嫌がらせ、差別、報復、セクハラ等）は、SpeakUpの対象範囲となります。

詳細については、SpeakUpポリシーをお読みください。国に特有の規制は、ポリシーで特定されています。



www.capgemini.com/speakup

Hone
Conflict of interest
People
Clients
Business Int
Open



2. 私たちの従業員

私たちは、安全でインクルーシブな職場環境を提供することにコミットしています。

2.1 衛生・安全

私たちは、当社の敷地内でもお客さまの敷地内でも作業するに関かわらず、チームメンバーの健康と安全を守ることにコミットしています。

これはどういう意味でしょうか。

- ▶ **ルールを守りましょう。**グループは、安全衛生上の責任を非常に真剣に受け止めており、私たちが関連する法律や緊急処置を遵守することを求められています。また、クライアントの敷地内で作業をする際には、安全衛生および緊急処置に関するクライアントの規則を遵守し、協力することが求められています。出張の際は、該当するグループポリシーを遵守し、それに従うことが求められています(リンクについては、付録を参照してください)。
- ▶ **協力的でありましょう。**チームマネージャーは、チームメンバーの健康と安全を守ることを求められています。
- ▶ **積極的でありましょう。**私たち全員は、危険またはリスクを引き起こす可能性のあるあらゆる形態の行動、またはチームメンバーの健康と安全を損なうリスクのある状況を安全衛生担当者やマネージャーに特定し、報告する責任があります。

私に何が求められていますか。

- ▶ グループの安全衛生方針と、お客さまの安全衛生方針と、該当する法令に則った緊急措置を理解して、遵守することは私の義務です。
- ▶ 出張時には、グループモビリティガイドラインとグループ出張セキュリティポリシーに従う必要があります。

実例

私は顧客サイトで作業しており、製作所で会議を出席します。私に衛生・安全に関して責任は何ですか
及にお客さまの衛生・安全ポリシーを理解して遵守することはあなたの責任です。例えば、チームマネージャーがお客さまの安全衛生ハンドブック/ポリシーのコピーを精通して、そのお客さまの安全衛生のポリシーに精通するのはあなたの責任です。産業の環境で作業をしている場合は、お客さまが提供する安全衛生コースを必ず受講してください。あなたやあなたのチームの健康と安全に真の懸念があれば、チームマネージャーにすぐに問題を提起します。必要に応じてチームマネージャーはクライアントに問題を提起する必要があります。あなたがチームマネージャーであるなら、お客さまの安全衛生ポリシーを確認することは、プロジェクト開始時の最初の優先事項の一つでなければなりません。

私はプロジェクトに取り組んでいますが、私が自宅にいる必要がある問題をパートナーが抱えているため、仕事のやり方と勤務場所に影響を与える可能性があります。どうすればいいでしょうか。
チームマネージャーに懸念を提起して、作業を継続するための適切な方法について話し合うことができます。あなたがチームマネージャーであるなら、チームメンバーの個人的な状況を可能な限り考慮する必要があります。何をすべきかわからない場合は、人事部長に相談してください。



オープンに話し合い、あなたの懸念をシェアします。もしあなたが健康と安全に関する問題に直面している場合は、自分自身のため込んだままにしないでください。チームマネージャーまたはHRマネージャーに相談すれば、支援とサポートが受けられます。

2.2 平等、多様性、インクルージョン

多様性は、多文化の背景を持つグループの本質的な特徴です。それは創造性と革新を活かし、相互利益の包括的な文化を確立するのに役立ちます。個人として、私たちは皆、平等な機会と公正な待遇を受ける権利があります。

これはどういう意味でしょうか。

▶ **従業員のエンゲージメント** 従業員のエンゲージメントは、当社の主なパフォーマンスレバーであり、人材を引き付け、維持するための重要な要素です。従業員が仕事に関心を持ち、やる気を持つように、職場での関心、満足感、幸福度を測るために、継続的に取り組んでいかなければなりません。

業績管理システムは、定期的な面接サイクルに基づく継続的なプロセスです。調整された目標に基づき、従業員が生み出す価値とビジネスへの貢献に焦点を当てることで、従業員の強みを最適化するのに役立ちます。

Capgeminiは、従業員の継続的な専門分野の開発、スキルの開発、そして厳しい市場要件を満たすために雇用可能性を確保するというポリシーを持っています。

▶ **自由**。私たちの中核を成す価値観「自由」の魂では、寛容さや他の文化や習慣への敬意が不可欠です。私たちは、人々が一人一人違うの原因が革新と創造性の源であると思います。多様性は、お客さまを提供するために必要なスキルにアクセスので不可欠なビジネス上の責務であります。様々な範囲で才能を受け入れることで、私たちは異なる知見が得られます。それは私たちが事業運営し、急速に変化しつつあるこの世界において不可欠なものです。多様性はジェンダーを超えますが、課題の規模を考え、私たちはジェンダーの多様性を重要な課題として取り組んでいます。

民族性、宗教、LGBTQIA+、障害を持つ従業員の労働力へのより良い統合など、他のタイプの多様性は、グループ全体で共有されるベストプラクティスで、現地で対応します。

▶ **機会均等と公正な待遇**。社会的、文化、民族的起源または国籍、宗教等と言う信条、カースト、性同一性・性別表現、結婚歴、妊娠、性的指向、障害、年齢、皮膚の色、人種、子供の有無、支持政党、退役軍人、または加入組合、等に関わらず、平等な機会と公正な待遇を提供することを目指しています。私たちは、雇用へのアクセスにおける差別禁止を全て遵守するようにコミットしています。

私に何が求められていますか。

▶ 職業能力、行動、業績という基準によって、チームメンバーを評価します。

▶ 他人の感情を害したり、差別されていると感じさせたり、敵対的な環境を作ったりするジョークや言葉やジェスチャー等について、許容されないことを求められています。

▶ 社会的、文化的、民族的、国籍、宗教的、その他の信念、カースト、性同一性/表現、婚姻状況、妊娠状況、性的指向、障害、年齢、肌の色、人種、親権、政治的イデオロギー、軍/退役軍人の地位、労働組合活動に関係なく、同僚に協力します。

実例

私は、多様なチームがあることを確かめたいです。私の採用選考において、他の応募者よりも少数派の応募者が優遇するべきですか。

私たちは、常にメリットと専門的能力に基づいて、応募者を平等に評価するべきです。私たちの採用活動においては、生活する社会を反映するため、人材紹介会社に多様な応募者の提示を依頼するべきです。

私はチームマネージャーであり、チームメンバーの一人が自身に障害があることを表明してきました。グループは、このチームメンバーが確実に努めて続けられる手段を提供できますか。

はい。グループには、障害のある方を支援し、働き続けていくことに確証がもてるツール、技術、そしてプロセスがあります。利用できる手段に関する情報等については、現地のHR事業部にお問い合わせ下さい。



オープンに話し合い、あなたの懸念を共有します 平等性、多様性、インクルージョンに関する問題に直面している場合は、自分ひとりのため込まないで下さい。チームマネージャーかHRマネージャーに相談すれば、支援とサポートが受けられます。

2.3 ハラスメント

私たち全員が、敬意と礼儀をもって扱われる権利がありますし、他者を同様に扱う義務があります。

これはどういう意味でしょうか。

- ▶ **職場での敬意。**グループは、ハラスメントのない職場環境を維持することが期待されています。これには、脅迫、歓迎されない性的な誘惑、脅迫、暴力行為が含まれます。
- ▶ **ゼロトレランス。**私たちは、いかなる形態の嫌がらせや暴力、あるいは脅迫的な職場を作り出す行動も許容しません。これには、ハラスメントとして指定される態度、行動形態、状況が含まれます。規則違反は、懲戒制裁につながる可能性があります。

私に何が求められていますか。

- ▶ 他人には機嫌を損ねせる社会的、文化、民族的起源または国籍、宗教等と言う信条、カースト、性同一性・性別表現、結婚歴、妊娠、性的指向、障害、年齢、皮膚の色、人種、子供の有無、支持政党、退役軍人、または加入組合、等に対してジョークするもコメントするも材料もを表示することは、ハラスメントと捉えることもできるので、控えます
- ▶ 私は他者を尊重し、あらゆる形態の職場での嫌がらせや暴力も許容しません。
- ▶ 私はいやがらせを受けたと主張する個人に対して、いかなる報復、復讐、被害者意識をもつことを許容しませんし、関与もしません。

実例

私のチームマネージャーは要求が厳しく、そして威圧的です。彼/彼女はしばしば理不尽な要求をし、反論し、チームメンバーの前で私をからかいます。これは嫌がらせの一種ですか。

チームマネージャーが威圧的な場合や、あなたへの敬意を欠く場合、これは嫌がらせに分類される可能性があります。あなたやあなたのチームメンバーがプロとして扱われていないと感じる場合は、直接チームマネージャーと共に問題を提起することができます。このアプローチに違和感がある場合は、代わりに人事部長に相談してください。

チームメンバーの一人は、いつも私のすぐ後ろに立って、私がデスクで作業をしている間、背中と肩に触れてきます。私はこれを非常に不快に感じています。これは嫌がらせの一種ですか。

これは嫌がらせの一種である可能性があります。可能であれば、仲間のチームメンバーにあなたに触らないように頼みましょう。問題が適切に対処されていないと感じた場合は、チームマネージャーに問題を提起することができます。このアプローチに違和感がある場合は、代わりに人事部長に相談してください。



オープンに話し合い、あなたの懸念を共有します嫌がらせに関わる問題に直面している場合は、自分だけで対処しようとししないでください。チームマネージャーまたは人事部長と話し合うことで、支援とサポートを受けることができます。

2.4 オープンな対話

私たちは、効果的なコミュニケーションがオープンでインクルーシブな文化の前提条件であると考えています。

これはどういう意味でしょうか。

- ▶ **オープンな対話。**私たちの「チーム・スピリット」と「信頼」という価値は、私たちが協力して働き、開かれた対話の重要性を認識することを奨励しています。チームミーティング、電話会議、フォーラム、従業員アンケートなど、自由に意見を述べるができるオープンな対話を強く推奨します。
- ▶ **オープンで建設的な従業員関係。**
 - グループの公式な代表機関である国際ワークス・カウンシル(IWC)を通じて、オープンな対話を促進し、グループ経営陣とグループ全体の従業員の代表者との対話を可能にします。
 - 現地レベルでは、担当者や関連する従業員の代表機関とのオープンな対話をサポートし、現地の法律、規制、協定に基づくプロセスに従います。
 - 私たちは組合の自由を守ります。

私に何が求められていますか。

- ▶ 私は、オープンでインクルーシブな文化を持ち、成功した成果に焦点を当てて、オープンな対話に積極的に取り組んでいます。
- ▶ 私は、チームメンバかチームマネージャーであるかどうか、グループの価値に従って行動しているのは大切なものです。その価値を理解したら、オープンな対話の環境を促進してサポートできるようになるのです。

実例

私は新しいチームマネージャーです。チームメンバーとのオープンな対話を確実にを行うために、私は何を期待されていますか？

チームマネージャーは、対話を可能にし、チームの懸念事項に対処する定期的なチームミーティングまたは電話会議を設定する必要があります。

私は従業員アンケートに記入しましたが、フィードバックや結果をもらっていません。私は何かを受け取るようになっていましたか。

はい。私たちは、オープンな対話を奨励し、従業員アンケートを利用して、自由にあなたの意見を表現する能力を提供します。確実に結果について話し合い、フィードバックを提供するのはチームマネージャーの役割です。あなたがチームマネージャーの場合は、責任の範囲に対して、調査の結果として生じるアクションプランを確実に実施する必要があります。



オープンに話し合い、あなたの懸念を共有します オープンな対話に関わる問題に直面している場合は、自分自身のためにため込まないで下さい。チームマネージャーまたはHRマネージャーに相談すると、支援とサポートを受けることができます。

2.5 職場での行動と仕事関連イベント

グループの代表者として、職場でも仕事に関連するイベントでも振る舞いは、グループや当社の専門性の評判に影響を与える可能性があります。私たちは、職場やソーシャルメディア上で社会的に許容される行動のルールに従うことが期待されています。

これはどういう意味でしょうか。

- ▶ **プロフェッショナリズム。**私たちは、仕事や仕事に関連するイベントで、誰もが快適な雰囲気を楽しむために、個人的、文化的な違いを尊重することが期待されています。私たちは、排除、差別、または嫌がらせの感覚がないことを確認する必要があります。
 - 関連のイベントでは、当社の行動が専門的、合理的、適切であり、グループの評判や当社の専門性の評判を損なわないことを保証する責任があります。
 - 職場で許容できない行為や違法な行為は、たとえオンライン上でも行わないでください。ソーシャルメディアの利用に関する詳細なガイダンスを規定しています。リンクは、付録を参照してください。

私に何が求められていますか。

- ▶ 私は個人的な信念や文化の違いに敏感であり、や仕事に関連するイベントで他者に自分の個人的な意見を押し付けません。
- ▶ 私は、職場や仕事に関するイベントでは、アルコールによって行動や判断に影響を受けることはありません。私は違法な薬物の使用や所持に関わりません。また、関連する喫煙ポリシーを尊重します。
- ▶ ビジネスイベントに参加している場合は、自分がグループを代表していると自覚すること、そして自分の行動が他の人にどのように認識されるのかを知る必要があります。
- ▶ 私の行動は、オフラインでもオンラインでも両方一貫性であるようにします。

実例

私は所属する部署が主催する社交イベントに参加し、アルコール消費量に不快にさせられました。この行為は適切ですか。

グループが主催する社交イベントに参加する際には、適切に振る舞うことが期待されます。職務に関わるイベント時におけるアルコールの消費が、私たちの振る舞いや判断に影響を及ぼすものであってはなりません。それは社内外におけるトレーニング・セッションにも該当します。加えて、多文化グループのチームメンバーとして、私たちは異文化に対して敬意と配慮をみせなければなりません。グループが事業を展開する多くの国、そして多くの人々において、アルコールは制限されているか、禁止されています。

仕事に関連するイベント中に、話題が政治に関わるものになりました。私の同僚が、攻撃的なアプローチで自分の政治的意見を主張しました。これは適切ですか。

グループは個人的な意見を尊重しています。ただし、これらは、チームメンバーを説得したり操るために利用しないでください。政治、宗教、セクシャリティーに関わるトピックは非常に微妙であり、過度に個人的で、不快で、あるいは攻撃的とみなされる可能性のあるトピックに触れるのは控えるべきです。

私は、ソーシャルメディアでお互いにフォローする同僚の2人の投稿を見かけました。最近、そのうちの一人は、もう一人のソーシャルメディアのページに人種差別的なコメントや記事を投稿しており、明らかに相手を不快にさせています。この行為は適切なもののでしょうか。

あなたがどこにおられても、たとえオンライン上であったとしても、自己の言動に対しては個人的な責任を負っているのです。職場で許容できない行為や違法な行為は、オンライン上で行わないでください。たとえば、他のユーザーに対して軽蔑的な発言、いじめ、脅迫、嫌がらせ、侮辱行為を行ったり、憎悪、中傷、脅迫、差別、ポルノに該当するコンテンツを投稿しないでください。



オープンに話し合い、あなたの懸念を共有します職場での振る舞いや仕事に関連するイベントに関する問題に直面している場合は、自分だけで対処しようとししないでください。チームマネージャーまたはHRマネージャーと話し合うことで、支援とサポートを受けることができます。

3. ビジネスの尊厳

ビジネスとして、私たちは市場で責任を持って行動することにコミットしています。

3.1 公正な競争

グループはクライアントのビジネスのため、精力的であっても公正な競争を行います。当社が事業を展開する国の大半には、競争法または独占禁止法、およびそのような競争を保護することを目的とした貿易規制があります。グループは適用されるすべての競争法、独占禁止法、および規制を遵守することにコミットしています。

これはどういう意味でしょうか。

- ▶ **基本ルール。**各国の特定の競争法(特定の国では「独占禁止法」とも呼ばれる)はさまざまですが、いくつかの共通のテーマがあります。
 - 禁止された契約と慣行。固定価格、顧客または市場の割り当て、入札の調整、ボイコットの実施、競合他社の除外のための契約(書面または単なる理解)は、一般的に認められていません。企業間において、そのような同意と同様の影響あるいは目的をもつことも禁じられております。
 - 違法な独占。特定の市場の大規模な市場プレーヤーは、他社との取引を拒否し、買収を行うなど、特定のビジネス上の意思決定の柔軟性が低くなります。
- ▶ **禁止行為。**競合他社との談合、競合他社への提供、競合他社との交換は行いません:価格、販売条件、市場分割(地域、製品、その他)、顧客の配分、コスト、利益または利益率、または競争を抑制する可能性のあるその他の活動。
- ▶ **結果を理解する。**これらの法律に違反したとして告発を受けることでも、グループとそのチームメンバーの両方に重大な影響を及ぼす可能性があります。グループは、重大な刑事および民事上の罰金や和解金の支払いを余儀なくされる可能性があり、従業員個人は多額の罰金、長年の投獄および懲戒処分に直面する可能性があります。
- ▶ **専門家に相談する。**法務部門は、あなたが複雑な競争法及び独占禁止法を理解し、そして遵守できるようサポートするべく待機しております。グループの行動いや取引先やサプライヤーの行動いについて懸念がある場合は、質問をしてください。

グループおよび現地のウェブサイトですぐ入手可能なグループ競争法ポリシーで競争法の遵守に関する詳細なガイドラインを規定しています。

私に何が求められていますか。

- ▶ グループ競争法ポリシーを読み、理解し、不適切な行為を行わないことが、私の責任です。
- ▶ 特定の状況でグループ競争法のポリシーがどのように適用されるかについて質問や疑義がある場合、法務部門にサポートを求めるのは私の責任です。
- ▶ 私は、会議、イベント、業界団体、社会的組織において、グループの競合他社とどのように交流するかに注意を払い、不適切に見えないように注意を払う必要があります。
- ▶ 私は、競合他社の情報を得るために違法または非倫理的な手段を使用すべきではありません。
- ▶ 競争他者との口頭または書面によるやり取りは、グループに損害を与える可能性があり、注意すべきことです。
- ▶ 私は、自身および他者の以前の雇用義務を尊重し、前の雇用主に対する義務に違反することを誰かに強制してはなりません。



法務部の弁護士と話し合う:公正な競争に関わる問題に直面している場合は、自分だけで対処しようとしなくてください。法務部の弁護士と直接この問題について話し合う必要があります。

実例

業界のイベントで、競合他社のカウンターパートの一人が、彼・彼女のグループが来年中に会社全体で手数料を17%引き上げる計画を教えてください。そして当社の計画はどうかと尋ねています。どうすればいいでしょうか。

競争他者は、将来の価格決定計画に関する情報を共有すべきではありません。あなたはすぐに競合他社のコメントと質問が不適切であることを相手に伝え、はっきりとわかるようにその場を去る必要があります。

法務部門に電話をして、何が起こったのか、そしてそれにどのように対応したかを伝えてください。

これらのいずれかの手順を実行しないと、何年もの調査、訴訟、そして実刑につながる可能性があります。

私はある特定の業界で数多くのさまざまなクライアントと協力してきました。競合他社の慣行について質問された場合、どうすればよいですか？

クライアントのプライバシーを守ることは、私たちにとって非常に重要であることをクライアントに伝えるべきです。クライアントは、競合他社に自分たちが何をしているのかを伝えないのと同じように、競合他社について話さないことを理解する必要があります。

このような質問に対する倫理的な対応であることに加えて、競争上の機密情報の交換を通じて業界関係者が行動を調整するのを助けていると見なされることから、これによって、競争法及び独占禁止法の違反からグループを守ります。

競合他社のカウンターパートの1人が入札プロセスについて話し合うために電話をかけてきて、自分の会社はプロジェクトの一部にしか入札しないと言っている時に、私はクライアントからのテnder オファーに対応していました。そのカウンターパートは、当社が同じ部分に入札するのか、あるいは世界の他の地域のクライアントのビジネスにあまり関心がないのを知りたがっています。どうすればいいでしょうか。

多くの国では、入札および競合他社がどのように入札するかを共有することは刑事犯罪です。相手に対して、問い合わせが不適切であることをすぐに伝え、電話を切る必要があります。

法務部門に電話をして、何が起こったのか、そしてそれにどのように対応したかを伝えてください。

これらのいずれかの手順を実行しないと、何年もの調査、訴訟、そして実刑につながる可能性があります。電話による口頭での接触でさえ、通話記録で証明できるので、そのような接触による潜在的なダメージを過小評価しないよう注意してください。



3.2 贈収賄と汚職

私たちのビジネスを勝ち取る能力は、クライアントにもたらす価値のみに依存します。グループは、事業を行う各管轄区域において、腐敗防止法および贈収賄防止法の違反を防止することに努めています。

これはどういう意味でしょうか。

- > **遵守。**贈収賄は、影響力行使を含め、当社が事業を行うほとんどの管轄区域で刑事罰と民事罰の対象となる犯罪です。
 - 贈収賄防止法および腐敗防止法は、政府関係者または個人から不当な利益を得るために、グループまたはクライアントに有利な方法で、行動したり、行動を控えたりすることで何らかの価値を提供、有望、または支払うことを禁じています。
 - 腐敗防止法における「政府関係者」の定義は幅広く、政府機関が部分的に所有する企業の従業員、政党に勤務する者、公職の立候補者などが含まれます。
 - また、サードパーティに対して、そのような申し出、約束、支払いを要求または承認することは禁止されています。
 - また、グループまたはそのクライアントに影響を与える個人から価値のあるものを受け取ることは禁止されています。
- > **手数料。**営業活動の過程において、私たちは、グループが特に承認しない限り、サードパーティへの手数料の支払いを容認せず、サードパーティからの手数料を受領しません。当社は、グループの承認を受けた場合、サードパーティのソフトウェアやハードウェア会社などのサードパーティベンダーから紹介料を受け取る場合があります。ただし、これらの紹介料は常にクライアントに対して透明である必要があります。
- > **結果を理解する。**腐敗防止法および贈収賄防止法を遵守しない場合、グループは民事および刑事罰を受けるだけでなく、いかなるチームメンバーも民事罰、刑事罰(実刑の可能性を含む)、懲戒処分を受ける可能性があります。

- > **ゼロトレランス。**グループは、いかなる形態の贈収賄や汚職、または贈収賄や汚職と認められる行為に対しても、ゼロトレランスでのぞみます。贈収賄や汚職の許容は、グループが事業を行う場所にかかわらず許容されないビジネス行為です。

このトピックに関する具体的なガイダンスは、グループ腐敗防止ポリシーに記載されています。リンクは、付録を参照してください。

私に何が求められていますか。

- > グループ腐敗防止ポリシーを知り、理解し、遵守し、そのトピックに関する必須トレーニングを完了することは私の責任です。
- > 所属する管轄区域の腐敗防止法および贈収賄防止法を知り、理解し、遵守することは、私の責任です。
- > グループ腐敗防止ポリシーをどのように遵守するかについて質問や疑義がある場合、法務部門にサポートを求めるのは私の責任です。



法務部の弁護士と話し合う:贈収賄や汚職が関わる問題に直面している場合は、自分だけで対処しようとしないうでください。法務部の弁護士と直接この問題について話し合う必要があります。

実例

私はクライアントにささやかな贈り物をしようとしています。その前に、どのような手順に従う必要がありますか？

グループのクライアントに贈り物をする前に、その贈り物に適用される法律、グループ腐敗防止ポリシー、および受取人の雇用主の既知の内部規則によって許可されているかどうかを評価する必要があります。贈り物は、正当なビジネスに関連してのみ発生し、過度の優位性を得たり、過度に行動に影響を与えたりすることはなく、合理的な価値を持ち、同じ受取人に与えられる頻度は低い必要があります。公務員を対象とする場合は、所属の法務部門が事前に娯楽、贈り物、旅行を審査する必要があります。あなたは、与えられるアドバイスに従わなければなりません。グループ腐敗防止ポリシーには、他にも実例があります。



3.3 利益相反

私たちは、当社の利益と矛盾する可能性のある行為や、その評判を損なう可能性のある行為を行わないように注意する必要があります。

これはどういう意味でしょうか。

- ▶ **忠誠心と誠意。**グループの従業員として、私たちに忠誠義務と誠実に行動する義務があります。
- ▶ **利益相反。**私たちに同時にいくつかの矛盾した利益がある場合、潜在的な利益相反が発生します。個人的な利益がグループの利益と矛盾する場合、私たちは忠誠義務に違反する危険性があります。これは、直接的または間接的な個人的な利益の可能性が当社のビジネスに関連する決定に影響を与える可能性がある場合、または影響を与える場合に発生します。したがって、私たちの個人的な利益がグループの利益と矛盾する可能性がある状況を避けなければなりません。

利益相反に関する詳細なガイダンスはグループ利益相反ポリシーに記載されています。リンクは、付録を参照してください。

私に何が求められていますか。

- ▶ 私は、グループと競合する社外での活動やグループの競合を支援してはなりません。
- ▶ 私は、潜在的な利益相反をチームマネージャーまたは倫理コンプライアンス担当者に報告する必要があります。
- ▶ 私は、個人的な関係や潜在的な個人的な利益のためではなく、メリットのみに基づいてビジネスを獲得しなければなりません。
- ▶ 私は、個人的な優位性や個人的な利得のために、自身の仕事を通じて得られたビジネス情報や機会を利用したり開示したりしてはなりません。
- ▶ 私は、自身の関心によって潜在的な利益相反の状況に陥る可能性がある場合は、チームマネージャーと問題を話し合う必要があります。

実例

私のパートナーは競合他社で働いています。私は何を知っておくべきですか？

これは非常にデリケートな状況であり、マネージャーに書面で開示する必要があることに注意してください。あなたがパートナーとビジネス情報について話し合った場合、所在する国の競争法に違反する危険性があります。価格やビジネスチャンスについて話し合うと、あなたとパートナーの両方が犯罪を犯す可能性があります。

これらの法律について知り、何らかの疑義がある場合は、所在する国の倫理コンプライアンス担当者に相談してください。

また、ビジネス情報をパートナーと話し合う場合、秘密保持義務に違反する可能性があります。

身近な家族の一人が、当社がよく使う大手人材紹介会社で働いています。これは潜在的な利益相反ですか？

これは、問題の人材紹介会社を扱う個人、あなたの役割が何であるか、またはあなたの身近な家族の役割が何であるかといった、複数の要因に依存します。この状況は潜在的な利益相反を示すため、問題を透明化し、チームマネージャーに通知する必要があります。利益相反の発生を避けるために、アカウントに関与していないことを確認するなど、適切な措置を講じる必要があります。



オープンに話し合い、あなたの懸念を共有します:利益相反に関わる問題に直面している場合は、自分だけで対処しようとししないでください。チームマネージャーまたは倫理コンプライアンス担当者と話し合うことで、支援とサポートを受けることができます。

3.4 インサイダー取引

私たちは、グループ、取引先、サプライヤーの株式が関係する取引を検討する際には、細心の注意を払う必要があります。インサイダー情報の発信やインサイダー情報に基づく取引は禁止されています。

これはどういう意味でしょうか。

- ▶ **ゼロトレランス。**インサイダー情報とは、既知の場合、投資家がそのような有価証券を購入、売却、または保有するかどうかを決定する際に合理的に使用されると予想される非公開の情報です。
 - グループは、「クローズド期間」における Capgemini SE 株式またはその他のグループ関連有価証券の取引を厳しく禁止しています。クローズド期間とは無関係に、インサイダー情報を知っている場合、グループ株式および/またはその他の関連有価証券を売買すべきではありません。インサイダー情報を持っている場合、グループの現在のクライアントまたは潜在的なクライアント、ビジネスパートナー、サプライヤーの上場株式またはその他の関連有価証券の取引にも同様の制限が適用されます。
 - インサイダー情報の発信やインサイダー情報の使用は、刑事制裁につながる可能性があります。

私に何が求められていますか。

- ▶ 私は、インサイダー情報の発信を禁じられています。
- ▶ 私は、機密情報やインサイダー情報に基づいて投資判断を行うことを許されていません。
- ▶ 合併、買収、合併事業に関わる事業に配属された場合、投資信託や、私が判断できない類似の媒体を通じて保有する株式を除き、保有する他社の株式その他の関連有価証券を開示することが期待されます。
- ▶ 私は、クローズド期間中に Capgemini SE の株式またはその他のグループ関連有価証券を売買することは認められていません。

実例

Capgemini SEの株式は、一年中いつでも取引できますか？

いいえ。当グループは、この問題に関して厳格な方針を定めており、Capgemini SE 株式またはその他のグループ関連有価証券の売買が禁止されるクローズド期間を定めています。グループは、すべてのチームメンバーにクローズド期間を通知します。

私はクライアント情報にアクセスできるクライアントシステムで作業しています。私がこれらのクライアントの株式を売買した場合、これはインサイダー取引とみなされるでしょうか？

はい。特に機密性の高いクライアント情報にアクセスできる場合はそうです。また、グループについてと同様に、クライアントのクローズド期間を尊重しなければならない場合があります。



法務部の弁護士と話し合う:インサイダー取引が関わる問題に直面している場合は、自分だけで対処しようとしないでください。法務部の弁護士と直接この問題について話し合う必要があります。

3.5 正確で間違いのないビジネス情報および財務情報

私たちは、正確で間違いのないビジネス情報および財務情報を、透明かつタイムリーに維持および公表する責任を負います。

これはどういう意味でしょうか。

- ▶ **正確さに対するコミットメント。**グループは、株主に対し、正確で関連する情報を定期的に伝えることに努めています。
- ▶ **グループの取り組み。**私たち全員は、グループ、そのクライアント、チームメンバー、ビジネスパートナーまたはサプライヤーに関する情報を作成します。正確で間違いのないビジネス情報を作成し、細心の注意を払い、私たちの知識を最大限に活用して文書を管理する必要があります。
- ▶ **ゼロトレランス。**私たちは、ビジネス情報、そして最も重要な財務ビジネス情報に関する関連法規則および社内ルールを全て知り、遵守しなければなりません。法規制の違反は、罰金や刑事告発を受ける可能性があります。

私に何が求められていますか。

- ▶ 私は、私の影響力の範囲に関連するビジネス記録の文書化と維持に関するすべての関連する法的要件、契約要件、および社内要件を知り、遵守する必要があります。
- ▶ 私は、受取人を誤解させたり欺いたりする可能性のある文書を作成してはなりません。
- ▶ 私は、社内または社外からの財務に関する問い合わせに回答する際には、関連する承認を得る必要があります。
- ▶ 私は、バックアップを含め、機密性のあるビジネス記録を安全に保管する必要があります。


実例

私は、戦略事業部門の1つに関する財務実績情報を提供して欲しいと、社外の人物から連絡を受けました。私
がその人物に情報を提供することは認められますか？
いいえ。財務情報の連絡は、グループ財務管理部門または投資家向け広報活動部門を通じて、グループCFOの責任の下で直接行われます。事前の許可なく、グループに関する財務実績情報を開示しないでください。

私はチームメンバーのためにいくつかの評価を行う必要があります。この情報の保存に関して注意すべきことはありますか？

はい。他の文書化された情報と同様に、すべての評価情報は正確であり、適切なローカルレコード管理システム内に一元的に保存する必要があります。



 **法務部の弁護士と話し合う:** 正確で間違いのないビジネス情報や財務情報に関する問題に直面している場合は、自分だけで対処しようとししないでください。法務部の弁護士と直接この問題について話し合う必要があります。

3.6 政治活動

グループは政党を支持しません。

これはどういう意味でしょうか。

- **グループは寄付を行いません。**私たちは、グループを代表して、政党に対して現金や現物による寄付を行いません。これには、中間組織を通じた直接的および間接的なサポートが含まれます。
- **敬意を払うことを促進します。**私たちは、個人として政治に参加する個人の権利を尊重します。ただし、私たちはグループを代表して政党を代表したり支持したりしてはなりません。

私に何が求められていますか。

- 私は、政治活動やイベントを支持したり、政治活動においてグループを代表したりするために、グループの名称を使用すべきではありません。
- 私は、グループのリソースや現金を使用して政党に寄付を行いません。

実例

私のクライアントは、彼らのロビー活動をサポートするように私たちに求め、私たちの名前をロビー活動リストに追加したいと考えています。これは許容されますか？

いいえ。ロビー活動とは、政府の法規制や意思決定に影響を与えようとすることです。私たちはクライアントを代表してロビー活動を行ったり、ロビー活動をサポートしたりできないことをクライアントに通知する必要があります。

私はロビー活動をできますか？これは政治活動ですか？

ロビー活動は、贈収賄防止法や腐敗防止法において、候補者や政党が「政府関係者」とみなされるため、細心の注意を払う必要があります。グループを代表するロビー活動は、グループによって承認され、透明である必要があります。

政権を握る政党が変わろうとしているようです。戦略策定に関して、政党の一つを支援するために、Accelerated Solutions Environment (ASE) を無料で提供できますか？

政党を扱う際には、政党を支援する寄付や現物寄付とみなされる可能性があるため、私たちは現金による寄付を行ったり、グループのリソースを無料で提供すべきではありません。ただし、私たちは政党をクライアントとして扱い、商業的に有料で関与することができます。この合意は贈収賄防止法や腐敗防止法(政党は「政府関係者」とみなされる可能性があります)に関係するため、法務部門の弁護士、所在する国の倫理コンプライアンス担当者、またはグループの最高倫理コンプライアンス責任者に相談し、細心の注意を払う必要があります。



オープンに話し合い、あなたの懸念を共有します:政治活動に関わる問題に直面している場合は、自分だけで対処しようとししないでください。チームマネージャーまたは人事部長と話し合うことで、支援とサポートを受けることができます。

Honesty
Conflict of interest
People
Speak Up
Business Integrity
Open

4. ビジネス関係

私たちは、クライアントとの相互信頼に基づき、価値を実現し、長年の関係を構築すると同時に、グループの利益と持続可能な成長の達成に取り組んでいます。

4.1 クライアントとの連携

XX

これはどういう意味でしょうか。

- > **クライアント第一主義。**私たちは「クライアント第一主義」で考え、クライアントにもたらす価値の観点から成功を測定します。クライアントの卓越性を実現することが私たちの優先事項です。
 - 私たちは、クライアントの要件を満たすために、適切な人材を配置します。
 - 私たちは、クライアントを尊重し、オープンで透明な方法で作業します。
 - 独立したITサービスプロバイダーとして、私たちはクライアントの要件を満たすようにソフトウェアおよびハードウェアソリューションを客観的に評価します。
 - 私たちは、クライアントと協力して、相互信頼に基づいた長期的で独特な関係を構築します。
 - 私たちは、短期的および長期的な発展を視野に入れて、クライアントに専門知識と知識を共有し、私たち自身を開発するために学びます。
- > **当社の基準を維持します。**私たちは、ビジネスを勝ち取り、クライアントを満足させるために思い切った措置を行いますが、ビジネス目標を達成するためにCapgeminiの倫理コンプライアンス基準を損なうことはありません。

私に何が求められていますか。

- > 私はクライアントと仕事をするとき、自分の才能と能力を駆使します。
- > 私は、クライアントに対して、倫理的にかつ責任を持って振る舞います。
- > 私はクライアントの話に耳を傾け、協力して仕事をします。
- > 私は、クライアントの私に対する信頼を理解し、それを維持するために大胆な行動を取ります。
- > 私は、クライアントの関心に沿っているとは自分が思わないことは、クライアントに対してアドバイスしません。
- > 私は、クライアントとオープンにコミュニケーションを取っています。私は、透明であり、クライアントに真実を話します。私は、デリケートなニュースや悪いニュースについては、チームマネージャーや経営陣から適切なアドバイスを受け、クライアントとオープンにコミュニケーションを取ることができます。
- > 私は、クライアントが非倫理的な行動をとる場合、正しいガイダンスを得るために、チームマネージャー、倫理コンプライアンス担当者またはSpeakUpに上申します。



オープンに話し合い、あなたの懸念を共有します: クライアントとの連携に関わる問題に直面している場合は、自分だけで対処しようとししないでください。チームマネージャーまたは所属の法務部門と話し合うことで、支援とサポートを受けることができます。

実例

クライアントは私たちがプロジェクトを引き受けることを望んでいますが、私はこれは本物のビジネスケースではなく、正しい行動方針ではないと思います。私は何ができますか？

プロジェクトがクライアントに対して実際の価値を生まないと考える場合、またはクライアントが要求したソリューションがビジネス上の問題に対して適切な回答を提供しない場合は、まずはクライアントの視点に影響を及ぼすことを試みます。最終的には、自分がクライアントの関心に反して行動していると感じる場合、プロジェクトを辞退する必要があります。

私のクライアントは、コラボレーションの精神で、対応するオーダー変更要求や価格調整なしで追加作業を行うことを求めています。これは許容されますか？

いいえ。指定されたグループプロセスに従い、契約に関して価格以上の価値を実現しないようにする必要があります。対応するオーダー変更要求を必ず確認し、必要に応じて価格調整を完了する必要があります。サービスに対して適切な報酬を受け取っている場合は、良好なコラボレーションに影響を及ぼすべきではありません。

私のクライアントは、毎年恒例のスポーツイベントを後援することが、当社が特定の取引を獲得のに役立つだろうと提案してきました。私は何ができますか？

クライアントとの良好で長年のコラボレーションを発展させることは、不公平な営業手法を受け入れることを意味しないため、この種の互惠取引プロセスに入ることはできません。この種の互惠取引は、特定の管轄区域では贈収賄の懸念を引き起こす可能性もあります。

私は、サプライヤーからグループへの紹介料が支払われることがわかっているクライアントと、取引しようとしています。どうすればいいでしょうか。

あなたは透明な態度をとり、クライアントに伝えるべきです。ただし、一部の国では、事業の取得または維持に関連して、紹介料を拝受することが、禁止されている場合があります。紹介料の授受に関しては、その国の法律を知り、それに従うべきです。合法性について疑義がある場合は、法務部門に相談してください。

私のクライアントのチームは、良い仕事ぶりにより特別チームボーナスを受け取り、私は実質的に貢献しました。彼らは私がボーナスシェアを与えられるべきだと提案しています。私は受け取ることができますか。

いいえ。クライアントまたはその従業員による支払を受けることはできません。そうすることは、あなたの立場とグループへの所属に悪影響を及ぼします。

グループサービスプロバイダーでもある私のクライアントは、私たちがサプライヤーの一社として交渉しているものとは全く異なる、不合理な契約条件を私たちに課そうとしています。私たちは、この機会を利用してバランスを取り戻し、「互惠待遇」を求めることができますか。

はい。同じ当事者をクライアントとプロバイダーの両方として交渉する際に、同様の契約条件を求めることは完全に許容されます。ただし、このアプローチを取る際には、状況のコンテキスト(該当する場合は、営業戦略を含む)と、いずれかの当事者の関連する交渉ポジションを考慮する必要があります。



4.2 パートナーとエコシステムとの連携

私たちは、パートナーやエコシステムと協力してクライアントに付加価値をもたらし、彼らが法律を完全に遵守することを期待しています。

これはどういう意味でしょうか。

- ▶ **倫理的なコラボレーション。**パートナーやエコシステムと協力し、協調的で倫理的な手法でクライアントに価値を提供しております。
 - 私たちは、価値観や行動様式が当社の原則に沿ったパートナーやエコシステムと共に働きます。
 - 私たちは、パートナーやエコシステムとの関係について、クライアントとの間で透明性を保ちます。私たちのクライアントには、当社が提供するサービスについて、ビジネス関係や紹介料契約等が通知されます。開示は書面で行う必要があり、クライアントの契約条件の一般的な事前通知である場合があります。
 - 私たちは、公的部門のクライアントを扱う場合、グループが紹介料を受け取るのは、違法である可能性があることを理解しております。
 - 私たちは、当社のパートナーおよびエコシステムが、公正な競争を促進する法律、贈収賄や汚職の防止を含む法律を遵守することを期待しています。

私に何が求められていますか。

- ▶ 私は、クライアントの利益に反するパートナーとの契約を行いません。
- ▶ 私は、法律に違反するパートナーとの契約を行いません。
- ▶ 私は、当社のパートナーやエコシステムと協力して倫理的に取り組み、クライアントが当社とパートナーやエコシステムとの関係を認識できるようにします。



オープンに話し合い、あなたの懸念を共有します: パートナーやエコシステムとの連携が関わる問題に直面している場合は、自分だけで対処しようとししないでください。チームマネージャーまたは所属の法務部門と話し合うことで、支援とサポートを受けることができます。

実例

私たちは、紹介料契約を結んでいる大規模な国際プロジェクトのパートナーの1つと共に入札しています。この契約には、紹介料が制限される可能性がある国が含まれていますが、私はこれについては確証がありません。自分が違法な提案をしている可能性があるかどうか、どうすればわかりますか。

一部の国では、事業の取得または維持に関連して紹介料を授受することは刑事犯罪です。紹介料の受領に関しては、その国の法律を知り、それに従うべきです。その国の法律を知らない場合、または紹介料の合法性について何らの疑義がある場合は、法務部門に相談する必要があります。グループが当該国で合法的に紹介料を受け取ることができる場合は、グループパートナーの経営陣と連携して、透明性を保ち、クライアントに紹介料について通知する必要があります。

パートナーの一つが包括的で有名なソリューションを提供していますが、別のオープンソースソリューションは無料で使用できる可能性があります。私は何ができますか。

常にクライアントの利益を考慮に入れ、クライアントの利益と一致しないことを助言すべきではありません。オープンソースソリューションは無料ですが、クライアントにとって最適なソリューションではないかもしれません。各ケースは、それ自体のメリットで判断する必要があります。クライアントと常にオープンにコミュニケーションを取り、あなたがクライアントの最善の利益のために行動していることを確認する必要があります。クライアントとグループの利益が対立しているか、または対立しているように見える場合は、チームマネージャーと話し合い、助言を受ける必要があります。



4.3 サプライヤーとの連携

私たちは、サプライヤーと協力し、健全で持続可能な調達手順に取り組みます。私たちは、当社のサプライヤーが、その国の法律を完全に遵守することを期待しています。

これはどういう意味でしょうか。

- ▶ **公正で倫理的な扱い。**私たちは、サプライヤーと請負業者を公正に扱うことに努め、サプライヤーが公正かつ倫理的に当社とビジネスを行うことを期待しています。
 - 私たちは、当社からサプライヤーが購入すれば、当社がサプライヤーからの購入に合意するといった互惠取引をしないように強く推奨します。
 - 私たちは、当社のサプライヤーは、公正かつ倫理的に、サプライヤー行動基準に準拠して当社との取引を行うことを期待しています。
 - Capgeminiサプライヤー行動基準は、当社が企業の社会的責任、倫理と贈収賄防止、規制遵守、およびビジネス関係基準に関してサプライヤーに期待する最低限のコミットメントを規定しています。

私に何が求められていますか。

- ▶ 私は、サプライヤーを公正に扱い、品質と価格に基づいて意思決定を行うことが期待されています。
- ▶ 私は、クライアントの利益に反する事を行うサプライヤーに同意することは決してありません。
- ▶ 私は、勤務する国の法律に違反するサプライヤーとの間で合意を行いません。
- ▶ 私は、グループを代表して何かを調達する場合、新しいサプライヤーを選定したり、現在のサプライヤーを評価する際には、サプライヤー行動基準に従わなければなりません。
- ▶ 私は、特定の許可なく互惠取引を行いません。

実例

私は最近、主要なサプライヤーの一つをサイト訪問し、彼らの環境慣行について懸念を抱いています。どうすればいいでしょうか。

チームマネージャーや現地の調達チームに懸念を提起してください。グループは、持続可能なサプライチェーンを確保するために、サプライヤーの環境・社会慣行をモニターするための「サプライヤー行動基準」を定めています。

私は、主要サプライヤーの一社の調達担当者と交渉中です。サプライヤーは、当社のグループサービスの恩恵を受けることができると思います。彼らが当社とのビジネスを維持する見返りに当社の製品を購入するように提案することはできますか。

いいえ。グループとして、互惠取引は控えています。例外的な状況で、事前の承認がある場合にのみ、これが許可される可能性があります。



オープンに話し合い、あなたの懸念を共有します: サプライヤーとの連携に関わる問題に直面している場合は、自分だけで対処しようとししないでください。チームマネージャーまたは所属の法務部門と話し合うことで、支援とサポートを受けることができます。

5. グループおよび サードパーティの 資産

私たちは、グループおよび当社が連携するサードパーティの資産の安全性と完全性を維持することが求められています。私たちは、責任を持ち、専門家としてそれらを使用します。

5.1 知的財産

知的財産は、グループの最も価値ある資産の一つです。私たちは、著作権、特許、商標、企業秘密、および秘密保持を通じて、グループに帰属するすべての知的財産権の有効性と完全性を確保する必要があります。私たちは、クライアント、競合企業、ビジネスパートナー、サプライヤーの知的財産権を尊重しなければなりません。

これはどういう意味でしょうか。

➤ **グループの財産。**グループの従業員がグループで働いている間に生み出した知的財産は、関連するクライアントとの契約条件に応じて、グループまたは該当するクライアントが保持します。私たちは、グループでの雇用期間中、またはグループを離れた後に、正式に保護されているかどうかにかかわらず、グループまたはクライアントの知的財産を危険にさらすべきではありません。

私に何が求められていますか。

- 知的財産の概念を理解する必要があります。
- グループまたはサードパーティーが所有する知的財産の正しい使用を、保証しなければなりません。

実例

私は新しい方法論を開発しているチームで働いています。グループでの仕事以外で、その方法論を個人的に再利用することはできますか。

いいえ。グループでの作業に生み出される方法論、ソフトウェア、ハードウェア、プロセス、ツール、ノウハウなどの知的財産は、グループまたはそのクライアントの財産であり続けます。

競合他社についていくつかの調査を行っている際に、素晴らしい製品を見つけました。当社の製品開発のために、その製品をコピーして材料を改変することはできますか。

いいえ。私たちは、承認なくサードパーティの知的財産を取得しません。他者の知的財産を不正に使用すると、グループや個々のチームメンバーが民事訴訟や損害賠償請求を受ける可能性があります。



オープンに話し合い、あなたの懸念を共有します: 知的財産に関わる問題に直面している場合は、自分だけで対処しようとししないでください。チームマネージャーまたは所属の法務部門と話し合うことで、支援とサポートを受けることができます。

5.2 機密情報

当社は、グループまたはそのチームメンバー、クライアント、ビジネスパートナー、およびサプライヤーに属する機密情報を保持することが期待されます。

これはどういう意味でしょうか。

- ▶ **機密情報。**情報は、法律または契約によって機密情報として定義されている場合、機密とみなされます。次のカテゴリの情報は、ほとんどの場合、機密です：
 - 当社のクライアント、サプライヤー、およびビジネスパートナーが提供する情報。
 - 当社の商業・経済戦略に関する情報。
 - 採用および賃金ポリシーに関する情報。
 - 個人データ。
 - グループ内で開発されたノウハウ、企業秘密、特許、ソフトウェア。
- ▶ **保護。**私たちは、グループ、そのチームメンバー、クライアント、ビジネスパートナー、サプライヤーに関する機密情報を保護するため、関連するセキュリティ対策を含む適切かつ合理的な措置を講じます。
 - 当社は、クライアントおよびサプライヤーのビジネス情報の機密性を維持する必要があります。私たちは、グループがクライアント、ビジネスパートナ

- サプライヤーに対して守秘義務に関して行ったあらゆるコミットメントに厳格に従う必要があります。私たちは、複数のクライアントのために作業をする場合、あるクライアントから別のクライアントへの機密情報の転送を防ぐために必要な措置を講じなければなりません。
- グループでの雇用が終了した場合、私たちは、当社が所有するすべての機密情報を返却し、守秘義務を尊重する必要があります。

私に何が求められていますか。

- ▶ 私は、グループおよびそのチームメンバー、クライアント、ビジネスパートナー、およびサプライヤーの機密情報を不正な開示またはアクセスから保護することが求められています。
- ▶ 私は、会話が立ち聞きされる場所で機密情報について話し合うのを避ける必要があります。

実例

私はよく社外や自宅で作業をしています。機密情報に関する私の責任は何ですか。

すべての機密情報は、社外または社内にかかわらず、同じセキュリティ基準で扱われるべきです。ハードコピーは、承認されていない者がアクセスできないようにし、適切に破棄する必要があります。オフィス外で機密情報のハードコピーを取ることを避けましょう。

私は同僚と一緒にオフサイトに移動中です。仕事について人前で話すことは適切でしょうか。

仕事について話すことはできますが、会話が立ち聞きされないように注意する必要があります。グループ、クライアント、ビジネスパートナー、または個人の名前は、立ち聞きできる場所で話すのを控えるべきです。公共スペースで電話で話す場合や、人々があなたの肩越しに覗くことができる場所でノートパソコンを使用する場合は、細心の注意を払ってください。

私は頻繁に移動し、USBキーに機密データを保存することを好んでいます。これは適切ですか。

頻繁に移動し、USBキーまたはその他のポータブルデバイスに機密情報を保存する必要がある場合は、不正な使用や漏洩を防ぐために暗号化する必要があります。

私をソーシャルメディアで非常に活発に利用しています。私は、これらのウェブサイトで、グループ内での自分の現在の役割と責任について言及できますか。

はい。機密情報を開示しない限り、自分の役割と責任の概要を説明することはできます。ただし、今日の世界を考えると、あなたのコメントが文脈から外れて独り歩きする場合は、そのような言及を最小にとどめるか、控えることをおすすめします。ソーシャルメディアに投稿する際には、グループとの関係を忘れないでください。明示的に許可されていない限り、グループを代表したり、代理して話すべきではありません。



オープンに話し合い、あなたの懸念を共有します:機密情報に関わる問題に直面している場合は、自分だけで対処しようとししないでください。チームマネージャーまたは所属の法務部門と話し合うことで、支援とサポートを受けることができます。



5.3 個人データの保護

Capgeminiの各関連会社にとって、法的データ保護と法的データセキュリティは非常に重要です。財務リスクと評判リスクは高いものです。Capgeminiは、強力な内部データ保護組織と、これらのリスクから会社を保護するための強固なデータ保護プログラムを作成しました。

これはどういう意味でしょうか。

- ▶ **幅広い概念。**個人データの概念は、直接的または間接的に個人を識別できるあらゆるタイプのデータを指すため、非常に広範です。その結果、名前、姓、メールアドレスなどの情報だけでなく、ログ情報やIPアドレスなどの情報も間接的に識別できるため個人データと見なされます。
- ▶ **広範な適用。**データ保護規則は、個人データが処理されるコンテキストに関係なく、個人データの処理に適用されることに留意する必要があります。つまり、業務上または雇用関係において処理される個人データは、私的な処理活動に関する場合と同じ規則に従います。
- ▶ **データ保護は、単に欧州連合を中心とする問題ではありません。**データ保護は欧州連合(EU)中心の問題として認識されることが多いですが、個人データ保護に関する法律は欧州連合(EU)域外でもますます採用されており、EUの法的要件の影響を大いに受けています。さらに、Capgeminiは、組織全体でデータ保護義務を効果的に実施するためには、地域に関係なく同じ原則を適用する必要があると確信しています。
- ▶ **データ処理にもルールが適用されます。**Capgeminiはデータ保護を非常に真剣に受け止めているため、Capgeminiが個人データを自社を代理して、およびクライアントに代わって処理する際に取りコミットメントを定義するさまざまなポリシーと手順を定義しています。

私に何が求められていますか。

- ▶ 私は、関連するデータ保護トレーニングを完了する必要があります。
- ▶ 私は、個人データを収集する際に、それが特定の理由によるものであり、収集する個人データは私が厳密に必要とするものだけであることを常に確認します。私は、将来的に有用となる可能性があるからといって、「念のため」に個人データを収集しません。
- ▶ 私は、データ保護コミュニティが提供するツールを使用して、自分が開始する処理活動を適切に文書化する必要があります。
- ▶ 私は、個人データが収集、処理または使用される管轄区域の個人データ保護法を遵守する必要があります。



オープンに話し合い、あなたの懸念を共有します:個人データ保護に関わる問題に直面している場合は、自分だけで対処しようとししないでください。のデータ保護担当者と話合うことで、支援とサポートを受けることができます。

実例

あるビジネスパートナーが、自分の研修の機会を私の部署の全員に送信したいと考えており、メールアドレスを提供して欲しいと求めてきました。そのビジネスパートナーにリストを提供できますか。

いいえ。そのような情報を共有する前に、ローカルのデータ保護担当者との後どのように進めるかについて確認する必要があります。ローカルのデータ保護担当者は、検討および実施すべき措置を決定するお手伝いをします。

私たちは、クライアントおよび従業員に関する個人データの取り扱いを必要とする、EUに拠点を置くクライアントと契約を結びました。サービスの一部は、インドのグループが担当します。インドに個人データを送信できますか。

EUでは、厳格な法律によって個人データの保護が規制されています。EU域外に輸出する場合は、少なくとも同等のレベルの保護を提供する必要があります。この目的のために、Capgeminiは、EU域外の別のCapgeminiエンティティへの個人データの転送が十分なレベルの保護の恩恵を受けることを保証する、拘束力のある社内規則を採用しています。ただし、Capgemini Indiaへのデータ転送またはCapgemini Indiaからのアクセスによって推察されるさまざまな要件に取り組むために、ローカルのデータ保護担当者にお問い合わせください。

私は、チームメンバーの給与に関する誤信メールを受信してしまいました。どうすればいいでしょうか。

このことに気づいたらすぐに、情報の読み取りや使用を避けるべきです。電子メールを削除し、そのメールをあなたに送信したユーザーに連絡します。ハード コピーを受け取った場合は、厳封した封筒に入れて、送信者に返却します。この情報は、いかなる目的にも使用しないでください。また、直ちにローカルのデータ保護責任者または所轄のサイバーセキュリティ担当者に連絡して、このインシデントを報告する必要があります。



5.4 グループおよび第三者パーティーの資産・リソースの適切な使用

私たちは、弊社の管理下にあるグループおよび第三者パーティー資産およびリソース保護について、個人的に責任を負っています。

これはどういう意味でしょうか。

- **責任と業務上の使用。**私たちは、当社の事業目標の達成を支援するため、グループに属する資産とリソースを使用します。
 - 私たちは、第三者パーティーの資産およびリソースを、弊社のそれと同様に保護します。
 - 私たちは、グループまたはサードパーティの電子リソースにアクセスしたり、使用したり、または使用しようとして、不適切な資料にアクセス、保存、送信、投稿、または公開を行ってはなりません。これには、性的、性的搾取、卑猥、人種差別、性差別、その他の差別的、脅迫的または嫌がらせ、個人に対する侮辱的、中傷的、または違法である素材が含まれます。
 - 私たちは、当社の管理下にあるグループおよび/またはサードパーティの資産およびリソースを、紛失、盗難、不正な開示から保護するために必要な措置を講ずることを求められています。

私に何が求められていますか。

- 私はグループと第三者パーティーの資産とリソースを保護します。
- 私は、個人的な使用が許可されているマイナーな状況を除き、業務目的でのみ、グループの物理的及び電子のリソースを使用します。
- 私はグループネットワークを使用することで、送信もしくは保管した資料等が、グループの管理下にあることを認識します。
- 私はローカルのITセキュリティを読んで理解するか、ポリシーを使用することが期待されています。

実例

私は職務以外で大規模な個人イベントを開催するべく準備中で、配布のための十分な量のチラシが必要です。グループのコピー機を使用してもいいですか。

いいえ。これはグループリソースの適切な使用方法ではありません。

私は、仕事用のインターネットアクセスを利用して、個人的な目的でインターネットを閲覧することはできますか。

電子メールやインターネットなどのコミュニケーションツールの限定的な使用は、費用がかからず、職務に支障をきたさない場合に許容されることがあります。

一般的に、非勤務時間中は、あなたは業務用のノートパソコンを付随的にですが、個人的な目的のために使用できます。ただし、許可されていないソフトウェアをインストールしてはいけません。

私は、これから昼食に出かけます。机を離れる前に、セキュリティの観点から何を考えるべきですか。

セキュリティパスを常に着用し、コンピュータの画面をロックし、機密情報や取り扱いに注意を要する情報がしまわれていることを確認します。

特にノートパソコンで作業している場合は、紛失や盗難を防ぐため、セキュリティケーブルなどのデバイスでコンピュータが物理的に保護されていることを確認します。



オープンに話し合い、あなたの懸念を共有します:グループおよびサードパーティの資産およびリソースの適切な使用に関する問題に直面している場合は、自分だけで対処しようとしないでください。チームマネージャーと話し合うことで、支援とサポートを受けることができます。

6. 企業の社会的責任

責任ある市民として、私たちは地域社会を支援し、事業を展開する環境を尊重します。

6.1 コミュニティへの貢献

グループは、コミュニティにプラスの影響を与えることを約束します。責任を持つ大手企業として、グループは、デジタル格差を減らし、恵まれない人々が排除を克服できるようにすることで、コミュニティに焦点を当てるデジタルインクルージョン戦略を設計し、実施しました。

これはどういう意味でしょうか。

- ▶ **デジタルインクルージョン。**コミュニティでの私たちの仕事は、デジタルをすべての人にとっての機会にすることを目的として、デジタルにおいて排除されている人々に基本的なデジタルと技術のスキルを与えることを目的としています。私たちは、この取り組みにおいて、様々なローカルの非政府組織(NGO)パートナー、社会イノベーターと提携し、世界中のコミュニティに持続可能でプラスの影響を与えます。
- ▶ **参加する。**従業員の関与は、この野心を現実に変える重要な力です。私たちは、「明るい未来の建設者」として、全従業員が活躍し、プラスのインパクトを生み出すことを目指しています。

私に何が求められていますか。

- ▶ 私は、企業の社会的責任(CSR)の取り組みに参加するよう奨励されています。
- ▶ 私は、ボランティア活動の機会のために就業時間を利用する前に、関連する承認を得ます。
- ▶ 私は、グループ名とリソースを使用してNGOを支援する前に、関連する承認を得ます。

実例

私は、勤務のある週にローカルの慈善団体と共にボランティア活動に参加したいと思いますが、グループはボランティア活動を認めますか。

許可されている内容について、現地のポリシーを確認しましょう。一部の国では、特定のグループ会社がボランティア活動のために数日をあてることを許可しています。

私は積極的に地域社会のグループと関わっていて、そのグループが大規模なイベントを開催します。グループはイベントのミーティングルームを後援または寄付できますか。

あらゆる寄付、贈り物、または現物寄付には承認が必要です。どの承認レベルが必要かをチームマネージャーに確認してください。法務部、税務部門、人事部門、さらには広報部門が関与する場合があります。また、寄付する組織がグループポリシーに準拠しているかどうかを確認してください。グループは、宗教団体や政治団体を支援しません。



オープンに話し合い、あなたの懸念を共有します: コミュニティへの貢献に関する問題に直面している場合は、自分だけで対処しようとししないでください。チームマネージャーまたは国のCSRリーダー、または倫理コンプライアンス担当者と話し合うことで、支援とサポートを受けることができます。

6.2 環境への影響を最小限に抑える

私たちは、事業活動が環境に影響を及ぼすことを認識し、その影響を最小限に抑えることに取り組んでいます。

これはどういう意味でしょうか。

- ▶ **環境を尊重します。**グループは、事業の環境影響に関連する法的および他の関連する要件を特定し、遵守することに努めています。
 - 私たちは、以下の点に関して、グループの事業活動における環境への悪影響を最小限に抑えることを目指しています。オフィスやデータセンターのエネルギー消費、出張、廃棄物およびIT資産管理、そして、調達活動からの排出量。
- ▶ **影響を軽減するために革新する。**私たちは、クライアントの環境への影響を低減し、環境目標を達成できるよう、当社の能力と専門知識を活用し、適応します。

私に何が求められていますか。

- ▶ 私は、環境に関する法律、関連するグループおよび現地の方針を遵守します。
- ▶ 私は、自分の仕事 that 環境に与える影響を最小限に抑えることが期待されています。これには、出張による二酸化炭素排出量の影響を最小限に抑える情報に基づいた選択、オフィスやデータセンターの省エネルギー、調達決定による環境への影響の検討、リサイクルスキームによる廃棄物の削減、使用単体プラスチックの回避、その他の環境への取り組みなどが含まれます。
- ▶ 私は、ビジネスとテクノロジーが変革する能力を活用して環境目標をサポートするために、クライアントと革新する方法を模索しています。

実例

海外出張に電車または飛行機を利用するオプションがあります。どちらを選ぶべきですか。

まず、出張が不可欠かどうかを確認します。グループは、Microsoft Teamsや専用のビデオ会議スペースなど、数多くの仮想作業ツールを提供しています。出張を避けられない場合は、時間、コスト、環境への影響のバランスを取るようしてください。鉄道の旅は、通常、同等の距離のフライトより炭素排出量が6~10倍低く、直行便は一般的にストップオーバーのフライトよりも炭素効率が高く、空港タクシーはあなたの旅のコストと炭素排出量を大幅に増やします。旅の時間、コスト、環境への影響を考慮すると、当社のビジネスとクライアントのニーズとバランスを取り、環境目標をサポートできる適切な意思決定を行うことができます。

私は定期的にカーシェアリングやプラスチックの削減に関する情報やアドバイスを受け取り、頻繁に照明を消したり、両面印刷を利用するように言われています。私の個人的な行動は本当に違いを生むのでしょうか。もちろんです。Capgeminiの規模の企業では、グループ全体で行われた個々の行動が、すぐに積み重なって大きな影響となります。オフィスへの移動が必要な場合は、カーシェアや公共交通機関での移動を選択すると、都市内の炭素排出量を削減し、大気汚染の低減に貢献します。使い捨てのプラスチックを避けることは、埋め立て地や海洋環境で終わるプラスチックの量を減らすだけでなく、そもそもプラスチックを製造するために使用されるエネルギーと材料を低減できます。オフィスの照明が自動化されていない場合は、会議の最後に照明を消してください。印刷が不可欠な場合、両面印刷を選択すると紙の消費量が大幅に削減され、印刷と紙のライフサイクル全体の環境への影響を軽減できます。



オープンに話し合い、あなたの懸念を共有します:環境への影響に関する問題に直面している場合は、自分だけで対処しようとししないでください。チームマネージャーまたは国のCSRリーダーと話し合うことで、支援とサポートを受けることができます。

付録

1. 企業倫理規範
2. グループ利益相反ポリシー
3. SpeakUpポリシー
4. SpeakUpヘルプライン
5. 倫理・コンプライアンス人材ハブ
6. 倫理・コンプライアンスネットワーク
7. ブルーブック
8. グループ腐敗防止ポリシー
9. グループ競争法ポリシー
10. サプライヤー行動基準
11. ソーシャルメディアガイドライン
12. 閉鎖期間

このドキュメントに含まれる情報は、機密情報です。
著作権 ©2021 Capgemini。すべての権利が留保されています。
グラフィックデザイン：アバントミディ。 2021年10月—ジョン3.2

連絡先:



Philippe CHRISTELLE
最高倫理責任者、
最高監査責任者



Anne-Violaine MONNIÉ-AGAZZI
グループ倫理担当者



Capgemini
Place de l'Étoile - 11, rue de Tilsitt
75017 パリ - フランス

人材ウェブサイトの倫理コンプライアンスハブ:
<http://talent.capgemini.com/ethicsandcompliance>



詳しくは、こちらのリンクをご覧ください。
www.capgemini.com

