

Политика в области группового конфликта интересов

Принципы управления
фактическими,
потенциальными или
предполагаемыми
конфликтами
интересов

Политика в области группового конфликта интересов

Принципы управления фактическими, потенциальными или предполагаемыми конфликтами интересов

Эти принципы управления фактическими, потенциальными или предполагаемыми конфликтами интересов призваны помочь нам соблюдать этические принципы, изложенные в Кодексе деловой этики Капджемини.

В рамках наших постоянных усилий по защите и укреплению репутации Группы, мы все должны гарантировать, что мы принимаем правильные, объективные и верные решения от имени Капджемини.

Группа уважает частную жизнь и признает, что работники могут быть частью законных финансовых, деловых, гражданских и общественных сетей за пределами своей работы в Капджемини. Поэтому личные интересы могут потенциально отрицательно влиять на наши суждения, объективность или лояльность к компании; может возникнуть конфликт интересов между интересами компании и личными интересами.

Группа ожидает, что сотрудники незамедлительно объявят о любом конфликте интересов (фактическом, потенциальном или предполагаемом), с которым они сталкиваются или с кем-либо, с кем они поддерживают близкие отношения (как определено в разделе 2.), используя инструмент управления конфликтом интересов "[Declare](#)".

Хотя при определенных обстоятельствах Группа может принять решение о разрешении конфликтных ситуаций (путем принятия соответствующих мер безопасности), такое разрешение может быть получено только после того, как конфликт был объявлен в соответствии с этой политикой; Капджемини, по своему усмотрению, оставляет за собой право определять, можно ли и каким образом разрешить конфликт интересов.

СОДЕРЖАНИЕ

1. К КОМУ ПРИМЕНИМЫ ЭТИ ПРИНЦИПЫ?	4
2. ЧТО ТАКОЕ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ?	4
3. КАК ОПРЕДЕЛИТЬ ФАКТИЧЕСКИЙ, ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ ИЛИ ПРЕДПОЛАГАЕМЫЙ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ	5
4. ПРИМЕРЫ СИТУАЦИЙ, В КОТОРЫХ МОЖЕТ ИМЕТЬ МЕСТО ФАКТИЧЕСКИЙ, ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ ИЛИ ПРЕДПОЛАГАЕМЫЙ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ	6
5. ЧТО ДЕЛАТЬ В СЛУЧАЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ?	8
6. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ В ОБОБЩЕННОМ ВИДЕ	10
7. АДАПТАЦИЯ И МЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА	11



Нет ничего плохого в том, чтобы столкнуться с конфликтом интересов - у каждого из нас есть своя социальная жизнь. Важно знать о существовании фактических, потенциальных или предполагаемых конфликтов интересов, а также надлежащим образом заявлять о любом таком конфликте и, если вы являетесь руководителем группы, устранять его в соответствии с нашей политикой и этическими принципами.

1.



К КОМУ ПРИМЕНИМЫ ЭТИ ПРИНЦИПЫ?

Эти принципы применимы ко всем сотрудникам и членам правления, для всех компаний Группы Капджемини.

В соответствии с этой политикой руководители групп несут особую ответственность за управление своими собственными фактическими, потенциальными или предполагаемыми конфликтами интересов, а также фактическими, потенциальными или предполагаемыми конфликтами интересов всех сотрудников, которые им подчиняются.

ЧТО ТАКОЕ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ?

2.

Конфликт интересов возникает, когда наши личные интересы - будь то финансовые или другие интересы, наши собственные интересы или интересы кого-то, с кем мы имеем близкие отношения - фактически влияют, потенциально влияют или могут восприниматься как влияющие на объективное осуществление наших профессиональных обязанностей и ответственности.

В случае конфликта интересов суждения могут быть искажены, а принимаемые решения могут в большей степени отвечать нашим собственным интересам, чем интересам Группы (которые в основном касаются устойчивого роста и прибыльности).

ВИДЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ ВКЛЮЧАЮТ В СЕБЯ:

- 1. Интересы, не связанные с бизнесом:** Когда у вас есть вторая работа или сторонний бизнес, или вы участвуете в других видах деятельности, которые могут конфликтовать с выполнением ваших обязанностей для Группы.
- 2. Близкие отношения:** Когда у вас или любого лица, с которым вы имеете близкие отношения, есть близкие отношения (как определено здесь, в разделе 2, ниже.) с: (I) членом правления или работником Группы и/или (II) доверенным лицом, членом правления, владельцем, партнером, работником или консультантом организации, которая получает услуги от Группы, или предоставляет услуги Группы, или конкурирует с услугами, предоставляемыми Группой.
- 3. Членство в совете директоров:** когда вы являетесь членом совета директоров любой организации, ведущей бизнес, который может или не может противоречить бизнес-интересам Капджемини.
- 4. Внешняя финансовая заинтересованность:** если у вас или у любого лица, с которым у вас есть близкие отношения, доля владения или капитала превышает 5% в организации, которая предоставляет услуги Капджемини или получает услуги от Капджемини.
- 5. Когда вы участвуете** в деятельности или сталкиваетесь с ситуацией, которая не входит ни в одну из вышеперечисленных категорий, но которая, по вашему мнению, может быть, или может быть воспринята как конфликт интересов по отношению к Капджемини.

ДЛЯ ЦЕЛЕЙ ЭТОЙ ПОЛИТИКИ,

а. термин "близкие отношения" относится к...: (I) любое лицо в ближайшей или расширенной семье работника в силу рождения, усыновления или вступления в брак; или (II) любое лицо, с которым работник имеет близкие личные отношения.



Для ясности “близкие отношения” включают в себя супруга, партнера, родителей, детей, братьев и сестер, родственников, бабушек и дедушек, внуков, отчимов и приемных детей, сводных братьев и сестер, двоюродных братьев и сестер, дядюшек и теток, соседей, друзей, соседей по комнате и т.д. Если у вас есть сомнения в том, будет ли на человека распространяться вышеприведенное определение “близких отношений”, пожалуйста, истолкуйте это определение широко, чтобы предположить, что оно распространяется, и, соответственно, сделайте заявление.

в. термин “член совета директоров” относится к: члену правления организации, который избирается или назначается акционерами и обладает полномочиями и обязанностями, связанными с управлением или администрированием, для принятия важных решений по вопросам политики компании.

3.

КАК ОПРЕДЕЛИТЬ ФАКТИЧЕСКИЙ, ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ ИЛИ ПРЕДПОЛАГАЕМЫЙ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов может принимать различные формы и возникать непреднамеренно.

Иногда конфликты интересов очевидны и легко выявляются. Иногда их сложнее обнаружить, и они могут возникать в неожиданных ситуациях.

ЧТОБЫ ОПРЕДЕЛИТЬ, МОЖЕТ ЛИ СИТУАЦИЯ СОЗДАТЬ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ, СПРОСИТЕ СЕБЯ:

- *Как эта ситуация может выглядеть для кого-то за пределами Группы? Подумают ли другие сотрудники Капджемини или третьи лица, что это может повлиять на решение, которое я принимаю за компанию? Был бы я обеспокоен или смущен, если бы кто-нибудь в Капджемини узнал об этом? Как бы я себя чувствовал, если бы мне пришлось рассматривать, проверять или санкционировать прямой отчет в подобной ситуации?”*
 - *“В силу моих отношений с третьими лицами, получу ли я или любое лицо, с которым у меня есть близкие отношения, выгоду?”*
 - *“Может ли ситуация повлиять на любое решение, которое я могу принять в Группе?”*
 - *“Чувствую ли я себя обязанным из-за отношений, которые у меня есть с третьими лицами?”*
 - *“Похоже ли, что мои отношения с третьими лицами ставят под угрозу мою способность принимать решения в интересах Капджемини?”*
- >> *Если ответ на любой из этих вопросов - “да” или “возможно”, то Вы вовлечены в фактический, потенциальный или предполагаемый конфликт интересов.*

Если вы все еще сомневаетесь или у вас есть вопросы, или если ситуация кажется неопределенной, сообщите Группе о ситуации, используя Declare. Ваш руководитель группы и/или специалист по этике и соблюдению нормативных требований будут направлять вас, чтобы вы могли продолжать поступать правильно, принимая соответствующее решение в соответствии с нашей политикой и этическими принципами.

4.

ПРИМЕРЫ СИТУАЦИЙ, В КОТОРЫХ МОЖЕТ ИМЕТЬ МЕСТО ФАКТИЧЕСКИЙ, ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ ИЛИ ПРЕДПОЛАГАЕМЫЙ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Хотя Капджемини хочет дать рекомендации относительно того, что может представлять собой фактический, потенциальный или предполагаемый конфликт интересов, попытка быть слишком конкретной влечет за собой риск ограничения применимости этой политики. В приведенных ниже примерах описываются возможные ситуации конфликта интересов; этот список не является исчерпывающим - если у вас есть сомнения или вопросы, рекомендуется обратиться за поддержкой. Если вам нужны разъяснения, свяжитесь со специалистом по этике и соблюдению нормативных требований.

ВЫ МОЖЕТЕ СТОЛКНУТЬСЯ С КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ, ЕСЛИ...

- Обязанности человека, с которым у вас есть близкие отношения, требуют, чтобы этот человек вел бизнес с Капджемини в той же области деятельности, где вы имеете влияние на бизнес-решения, например:
 - >> Тот, с кем у вас близкие отношения, работает на поставщика Капджемини, который недавно подал предложение в Капджемини, и ваш руководитель группы хочет, чтобы вы присоединились к группе проверки для оценки всех заявок, в том числе и тех, которые поданы человеком, с которым у вас близкие отношения.
 - >> Кто-то, с кем у вас близкие отношения, работает на клиента Капджемини, и ваш руководитель группы хочет, чтобы вы присоединились к команде, чтобы убедить клиента вести дела с нами.
- Вас просят принять участие в приеме на работу, руководстве, управлении или планировании карьеры человека, с которым у вас есть близкие отношения, или человека, который имеет близкие отношения с тем, с кем у вас есть близкие отношения.
- Вы участвуете в приеме на работу, руководстве, управлении или планировании карьеры того, кто имеет близкие отношения с вашим непосредственным руководством.
- Вы приняли персональные скидки, подарки, знаки гостеприимства или любые другие льготы от поставщиков, благотворительных должностных лиц или клиентов, которые могут вызвать чувство долга.
- Вы неправильно использовали свое положение в Группе или конфиденциальную информацию Группы для достижения личной заинтересованности или косвенной выгоды.

В этих примерах может возникнуть ощущение, что вы можете занять предвзятое мнение, отдавая предпочтение своим собственным интересам или интересам тех, с кем у вас близкие отношения, вместо того, чтобы действовать в интересах Группы.

ВАША ВНЕШНЯЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ФИНАНСОВЫЕ ИНТЕРЕСЫ, ЧЛЕНСТВО В СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ ИЛИ ЗНАНИЕ БИЗНЕСА КАПДЖЕМИНИ ТАКЖЕ МОГУТ ПРИВЕСТИ К КОНФЛИКТУ ИНТЕРЕСОВ. ИМЕЙТЕ В ВИДУ, ЧТО ЭТО МОЖЕТ ПРОИЗОЙТИ, ЕСЛИ У ВАС ИЛИ У ЧЕЛОВЕКА, С КОТОРЫМ У ВАС ЕСТЬ БЛИЗКИЕ ОТНОШЕНИЯ,

- Есть вторая работа или сторонний бизнес (самостоятельная занятость, внештатная работа и т.д.), который является прямым или косвенным конкурентом, поставщиком, клиентом, партнером по альянсу или благотворительным должностным лицом Группы.
- Финансовая доля свыше 5% в общем акционерном капитале компаний, являющихся поставщиками, субподрядчиками, заказчиками, деловыми партнерами или конкурентами Капджемини.
- Роль члена совета директоров в любой организации, которая ведет бизнес и может конкурировать или не конкурировать с бизнес интересами Группы.
- Использование информации, которая не является общедоступной, для вашей собственной выгоды или для выгоды третьего лица. В частности, здесь относится, информация, связанная с коммерческой стратегией Капджемини или с ее деятелями, информация, касающаяся интеллектуальной собственности Группы, а также конфиденциальная информация о клиентах или поставщиках. Кроме того, имейте в виду, что использование, раскрытие или консультирование другого лица о продаже или приобретении финансовых инструментов, выпущенных Капджемини на основе так называемой “внутренней информации”¹, является незаконным в соответствии с уголовным законодательством и правилами о ценных бумагах - по этой теме, пожалуйста, обратитесь к Политике Группы по предотвращению инсайдерской торговли.

Капджемини активно поощряет членов команды на всех уровнях участвовать в общественной деятельности и жертвовать временем, энергией и творчеством. Однако это также может привести к конфликту интересов, если вы служите, или человек, с которым у вас близкие отношения, служит,

- В совете директоров благотворительной, образовательной или иной некоммерческой организации, имеющей какое-либо отношение к Капджемини (или являющейся аффилированной с коммерческой компанией, имеющей какое-либо отношение к Группе).
- В составе совета директоров коммерческой компании, являющейся одним из поставщиков Капджемини, субподрядчиков, клиентов, деловых партнеров или конкурентов.

1. Инсайдерская информация может быть определена как точная часть информации, которая не была обнародована и касается, прямо или косвенно, одного или нескольких эмитентов ценных бумаг или одного, или нескольких ценных бумаг, и которая, в случае обнародования, вероятно, окажет существенное влияние на цену соответствующих ценных бумаг или на цену производных ценных бумаг, связанных с ними. Это часть информации, которую разумный инвестор мог бы использовать в качестве основы для принятия инвестиционных решений.



5.

ЧТО ДЕЛАТЬ В СЛУЧАЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ?

1. Все сотрудники Капджемини обязаны соблюдать прозрачность в отношении конфликтов интересов; заявление о таких конфликтах отвечает их наилучшим профессиональным интересам. Когда сотрудник сталкивается с фактическим, потенциальным или предполагаемым конфликтом интересов, он должен незамедлительно проинформировать Группу посредством Declare, чтобы получить письменное решение о том, как действовать дальше. Целью настоящей декларации является принятие этического решения путем прояснения ситуации, обеспечивая тем самым непрерывность деятельности в соответствии с интересами Капджемини.
2. **Прежде чем** приступать к действиям или приобретать особый интерес, необходимо сделать заявление, которое может быть сомнительным.
3. На всех руководителей группы Капджемини лежит дополнительная обязанность предотвращать и выявлять любые конфликты интересов сотрудников, которые им подчиняются, и поэтому они должны обучать и информировать этих сотрудников, чтобы они могли заявить о конфликте интересов.
4. Решение, принятое Группой, сообщается сотруднику посредством Declare, и сотрудник должен подтвердить получение решения, и обязаться придерживаться решения, в рамках инструмента Declare.
5. Если вы все еще сомневаетесь, обратитесь за советом к специалисту по этике и соблюдению нормативных требований.

ЕСЛИ ВЫ ЯВЛЯЕТЕСЬ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМ СОТРУДНИКОМ:

1. В кратчайшие сроки заявить о соответствующих фактах в Заявлении, объяснив обстоятельства, которые, по вашему мнению, создают или могут создать конфликт интересов.
2. Ждите официального решения от Капджемини. Группа приложит усилия, чтобы ответить решением в разумные сроки. Руководитель вашей группы также может подсказать или проинструктировать вас о том, как действовать, чтобы устранить конфликт интересов.
3. Решение будет сообщено вам через Declare, и вы должны подтвердить получение решения в Declare и взять на себя обязательство придерживаться решения.
4. Когда основания для конфликта интересов больше не существуют, Вам следует обновить Ваше заявление в Declare, чтобы сделать его недействительным.

ЕСЛИ ВЫ ЯВЛЯЕТЕСЬ РУКОВОДИТЕЛЕМ ГРУППЫ СООТВЕТСТВУЮЩЕГО СОТРУДНИКА:

1. Когда сотрудник информирует вас о фактическом, потенциальном или предполагаемом конфликте интересов, вы должны сначала понять все факты, относящиеся к деловому контексту, и указать сотруднику, как подать заявление в Declare.
2. После того, как сотрудник сделает заявление, вы, так же, как и специалист по этике и соблюдению нормативных требований, рассмотрите его. Применяйте эти рекомендации, чтобы прийти к правильному решению, проконсультировавшись со своим специалистом по этике и соблюдению нормативных требований:
 - Используйте здравый смысл.
 - Вдохновляйтесь нашими 7 ценностями, Кодексом деловой этики и другими соответствующими политиками.
 - Задайте себе простые вопросы, такие как: «Считают ли другие сотрудники Капджемини или посторонний человек, что решение, которое я собираюсь принять как руководитель группы, уместным для защиты Группы? Будет ли мне стыдно, если завтра решение, которое я собираюсь принять, будет опубликовано в газете?».
 - Убедитесь, что ваше решение не приведет к тому, что Группа окажется в сомнительном положении, которое приведет к риску репутации.
 - Если личные интересы сотрудника влияют или могут повлиять на беспристрастность и объективность своих профессиональных обязанностей и ответственности, и тем самым влиять на работу Группы, вы должны,
 - Исключить сотрудника из любого процесса принятия решения, который может быть затронут личными интересами сотрудника, или
 - Если вы решили сохранить сотрудника в процессе принятия решения, для защиты Капджемини, вы должны:
 - >> Точно задокументировать свое решение,
 - >> Принять меры по защите Группы, такие как двойной контроль над решениями сотрудника.
 - В зависимости от сложности заявления специалист по этике и соблюдению нормативных требований может обратиться за оценкой заявления к другим заинтересованным лицам (по необходимости), в число которых могут входить N+2 сотрудника, деловой партнер по работе с персоналом и/или отдел Группы по корпоративной этике.
3. Вы также должны подтвердить выполнение окончательного решения по заявлению сотрудника в инструменте «Декларирование». Если на более позднем этапе вы обнаружите, что сотрудник не придерживается решения Группы по заявлению, вы должны незамедлительно сообщить об этом вашему специалисту по этике и соблюдению нормативных требований.

Подробную информацию о процессе управления заявлениями в разделе “Declare” см. в документе о процессе, имеющемся в Центре корпоративной этики по работе с [Talent](#).

6.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ В ОБОБЩЕННОМ ВИДЕ

- Всегда информируйте Капджемини о фактическом, потенциальном или предполагаемом конфликте интересов, используя Declare. Нет ничего плохого в том, чтобы столкнуться с конфликтом интересов; важно знать об этом и заявить о нем, а если вы являетесь руководителем группы, выяснять его в соответствии с нашей политикой и этическими принципами.
- Проводите свои отношения с клиентами, поставщиками, субподрядчиками и деловыми партнерами, не вступая в конфликт интересов, профессионально, беспристрастно и объективно.
- Не вкладывайте средства в поставщика, клиента, конкурента, консалтинговую компанию или любого делового партнера, если характер инвестиций может повлиять на принятие делового решения.
- Не участвуйте в приеме на работу, надзоре, управлении или планировании карьеры кого-либо, с кем у вас есть близкие отношения, или кого-либо, кто находится в близких отношениях с человеком, с которым у вас есть близкие отношения.
- Не участвуйте в приеме на работу, руководстве, управлении или планировании карьеры любого, кто имеет близкие отношения с вашим непосредственным руководством.
- По мере развития профессиональных ситуаций обращайтесь внимание на потенциальные конфликты интересов, которые могут возникнуть в связи с новой должностью, занимаемой вами или кем-то, с кем у вас сложились близкие отношения.

ЕСЛИ ТОЛЬКО У ВАС НЕТ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО РАЗРЕШЕНИЯ ОТ ГРУППЫ,

- Не беритесь за вторую работу, не начинайте и не участвуйте в стороннем бизнесе (например, в консалтинге или внештатном задании), даже если это соответствует Вашему трудовому договору, в котором Ваш другой работодатель является прямым или косвенным конкурентом, поставщиком, клиентом, деловым партнером или благотворительным должностным лицом Капджемини.
- Не вступайте в прямые отношения с клиентом, поставщиком, субподрядчиком, деловым партнером или должностным лицом благотворительной помощи, если у вас есть или у кого-то, с кем у вас сложились близкие отношения, интерес к таким третьим лицам (например, для инвестирования, трудоустройства или руководства).
- Поскольку каждая ситуация конфликта интересов уникальна, обязательно заявите о ней, даже если подобная ситуация конфликта интересов была одобрена вами или вашим коллегой в прошлом.

7.

АДАПТАЦИЯ И МЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

Принципы управления конфликтами интересов могут нуждаться в некоторой адаптации, чтобы соответствовать местным законам, которые должны применяться, в частности, в соответствии с трудовым законодательством и законами о конфиденциальности данных. Совет директоров дочерних компаний Группы Капджемини должен знать, что конкретные обязательства по предотвращению и/или объявлению конфликтов могут быть также наложены законом и/или соответствующим уставом компании. Они должны обратиться к своему главному юристконсульту - специалисту по этике и соблюдению нормативных требований.

В этом случае местные рекомендации будут рассмотрены главным юристконсультаном по этике и соблюдению нормативных требований в стране и директором по персоналу в стране, а окончательная адаптация будет утверждена главным специалистом по этике.

КОНТРОЛЬ ДОКУМЕНТАЦИИ

Эта политика была опубликована Отделом по вопросам этики Группы 1 апреля 2018 года, а ее пересмотренная версия была выпущена 15 ноября 2020 года.



Контакт:



Филипп Кристель
главный специалист по этике
главный аудитор



Анна-Виолэн Монье-Агаззи
Сотрудник по вопросам корпоративной этики



Капджемини
Место de l'Étoile - 11, rue de Tilsitt
75017 Париж - Франция

Центр по этике и соблюдению нормативных требований на нашем вебсайте Talent:
<http://talent.capgemini.com/ethicsandcompliance>

People matter, results count.

ПОДРОБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ НА САЙТЕ:
www.capgemini.com

