



我们的职业 道德准则

如何使用我们的职业道德准则？

我们的职业道德准则旨在帮助所有集团成员了解如何按照正确的行为方式为人处事。当我们存疑时这将是提供协助的框架。当然，完全预料及预备每个可能会带来道德两难窘境的具体商业情形，是不可能的。因此，我们不宣称这份文件是最权威的或者说是穷尽一切可能的版本。在公平竞争、防止行贿腐败以及利益冲突这三大最敏感也最具争议的道德议题上，我们均提供了明确具体的集团政策，这些政策是职业道德准则中总体原则的补充。

我们的职业道德准则并不排除需要做出正确的判断，而是帮助我们做正确的事情。当有怀疑的时候，您先应反问自己以下问题：

- 这感觉对吗？
- 是否符合集团价值观、职业道德准则以及其他公司政策？
- 我是否能自如地向团队成员、团队经理、客户、家人或外部媒体解释？
- 这是否合法？

哪怕这些问题的回答只有一个是否定的，那么这可能就不是正确的做法。开启与您的团队经理、合规办公室工作人员或人力资源经理进行对话，你可以做出适当的决定，并确保我们继续“做正确的事”。在集团网站上可以找到您方便接触到的道德合规办公室—链接请参见附录

如果您在当地提出的问题没有得到妥善地处理，或者是在特殊情况下，您觉得在当地提出该问题不合适，您可以联系凯捷的电话/网络在线帮助SpeakUp—链接见附录。

>> 我们的商业道德准则 适用于凯捷集团旗下所有公司的所有团队成员。 集团，在本文件中统称为“集团”。



“World’s Most Ethical Companies” 和 “Ethisphere” 名称和标记均为 Ethisphere LLC. 的注册商标。

目录

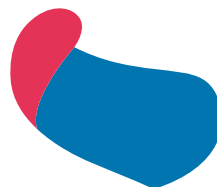




团队精神



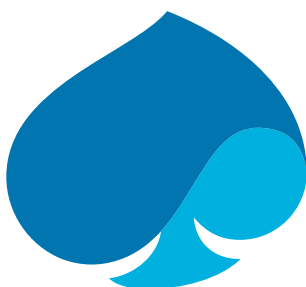
诚实



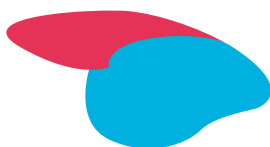
勇气



谦逊



信任



乐趣



自由

集团的七大核心价值观

自从集团在1967年成立以来，这七大核心价值观就一直深刻影响并指导着我们的企业文化及商业行为。这些价值观是我们集体以及个人谨守的指导原则，也是缔造一家具有道德标准及负责任的企业的核心方法。

我们的价值观也是我们的行为规范及行动原则的基础。它们是集团DNA的一部分，塑造了我们可持续的道德文化，并产生了一种包括诚信及道德标准的行为原则。我们的价值观非常重要，不但能够尊重、维护及支持集团成为一个有道德标准及负责任的企业，也可以保护集团的声誉。

诚实代表着诚信、忠诚、正直，完全拒绝以不正当的手段去赢取生意及获得利益。除非通过完全诚实和正直而获得成功，否则成长、赢利、独立没有任何真正价值。集团的每一份子都应明白：应以公开及诚信的态度进行商业交易，否则都要立刻受到纪律处分。

勇气是指企业家在创业时的魄力，勇于承担风险并愿意作出承诺的信念，而这种信念是由兑现承诺的决心为基础的。这也是竞争的灵魂所在：坚持既定目标，推进其一步步的实施，并不断挑战自我和现状。勇气绝不是鲁莽，必须辅之以一定的审慎和远见，否则大胆的管理者实际上只是在鲁莽地冒险。

信任指愿意授权给个人和团队，由其作出可行的决定。信任也意味着在公司内部对员工实现真正的开放和尽可能广泛的观点与信息共享。

自由意味着思想、判断及行为的独立性，亦代表企业家精神及创造力。这也意味着对不同文化及习俗的宽容和尊重 — 这是一个拥有27万多名员工和120个国籍、分布在近50多个国际和地区的集团的特质

乐趣指作为集团或团队的一份子而自豪，为自己的工作而高兴，在追求更高的质量和效率的过程当中感到满足，认为自己是一个富有挑战性项目中的一份子。

谦逊是朴素的，和虚伪、自负、浮华、傲慢和虚夸相反。朴素并不意味着幼稚（简单并不意味着愚蠢）；朴素更多是谨慎，表现出自然的谦逊、判断力、对其他人的关注，不厌其烦直至被大家充分理解。谦逊在合作关系上即表现为坦率、轻松及幽默。

团队精神指友谊、忠诚、大方、公平地分享团队合作的好处；愿意承担责任；甚至在困难时主张同舟共济。

凯捷集团董事会

在下方签字的凯捷集团董事会成员，
对提供商业道德准则的个人及集体支持
签字为证。



Paul Hermelin
CHAIRMAN OF THE BOARD OF DIRECTORS



Megan Clarken



Aiman Ezzat
CHIEF EXECUTIVE OFFICER



Ulrica Fearn



Maria Ferraro



Pierre Goulaieff



Siân Herbert-Jones



Hervé Jeannin



**Belen Moscoso
del Prado Lopez-Doriga**



Xavier Musca



Frédéric Oudéa



Patrick Pouyanné



Olivier Roussat



Kurt Sievers



Lucia Sinapi

主席的致辞

1967年，当一家法国小公司初涉当时的新兴市场时，它并不确定自己能否成功，但它依然秉持坚定的信念向前迈进，坚信自己能够塑造未来。

这家小型初创公司就是今天的凯捷集团——我们的集团。



通过与客户面向未来的紧密合作，同时不断发掘最优秀的人才，我们为全球技术转型做出了突出的贡献。我们已经成为改变了我们的生活、工作和游戏的方式的行业先驱。

在这段令人难以置信的旅程中，我们从一开始起就始终坚持自己的原则：创业精神、对客户的热情、对员工的信念，以及对业绩和道德行为的极高期望。

从一开始，我们就以坚持自己的经营方式而闻名，由此激发了我们创始人Serge Kampf所构思的七大核心价值观。我们的团队遍布全球，但我们秉承以诚实、信任、尊重彼此的背景以及对联合企业的贡献为基础的共同文化。作为一个拥有自己价值观的组织，我们的行为贯穿了集团所经历的每一次演变，同时让我们拥有适应快速发展市场所需的自由，以及我们锐意进取的勇气。

随着数字时代的到来，毫无疑问，我们的冒险之旅才刚刚起航。信息和通信技术的指数级增长意味着世界各地的新鲜事物每时每刻都在不断涌现。规模宏大的数字化转型为我们的客户和集团创造了通往新世界的机遇。然而，道德

挑战依然存在。无论过去还是现在，我们的职业道德准则都是一项宝贵的资产，因为它好比一个指南针，让我们能够在新世界中一路向前。

凭借我们的进取精神以及对道德和绩效的严格要求，毫无疑问，我们将继续引领行业的发展，与要求最严苛的客户一道实现最艰巨的使命，同时树立企业公民榜样——在领导者中独树一帜。

作为主席，我将通过进一步加强治理来为集团以及集团首席执行官提供支持。我还将加大对各项活动投入，让凯捷展现在多元化、能源转型和数字包容性方面做出积极贡献的雄心壮志。

最重要的是，我将继续尽自己的一点绵薄之力，恪守本准则中规定的原则，始终遵照我们的共同价值观行事，同时并发挥榜样的作用。

Paul HERMELIN
主席

集团首席执行官的致辞

在一个注重改革和创新的行业中，集团在过去五十多年里一路领先，展现了真正的敏捷性和稳定性。在企业精神推动我们前进的同时，创业精神为我们带来力量，让我们不断跨越成功的高峰。



如今，我们成为了一个由27万名富有创业精神的员工组成的全球团队，我对此非常自豪。我们寻求新技术创造的机会，通过提供一流的专业知识和绝对的承诺来启发客户，帮助他们实现未来业务的转型。得益于员工的热情和集体的力量，以及前任首席执行官 Serge Kampf 和 Paul Hermelin 睿智而充满活力的领导，我们具备了以下主要优势：以客户为中心的运营模式，多元化的地域和足迹，稳健的财务管理以及我们七大价值观所奠定的坚实基础。

这些价值观已经被证明是一种宝贵的资产，无论是顺境还是逆境，它都为我们提供了保持敏捷所需的自由，同时激励并指导我们的经营、工作和协作。随着世界之间的联系越发紧密，秉承我们的价值观至关重要；我们任何人都不能忽视自己的影响。作为领导者，我们还肩负着额外的责任；我们必须在每一个方面都树立榜样。

我们的职业道德准则建立在我们的价值观基础之上。它旨在帮助我们的团队成员“各尽其能”，以维持我们的行为标准以及公司在道德方面的良好声誉。以完全诚信的态度行事是我们每个人的责任。一个错误的行为可能会导致几十年苦心积累的声誉毁于一旦。在任何时候和任何情况下，都要始终牢记我们是谁，以及我们该如何工作。

通过践行我们准则中的原则，您将发挥积极的作用，帮助我们集团创建一个多元化、包容和尊重的工作环境，为每个人带来安全感并倾听大家的心声。您还将通过保护我们以及第三方的资产，在市场中负责任地采取行动以及围绕价值观建立长期业务关系来维护我们的商业利益。除了满怀热情地为客户创造额外的价值之外，我们还希望为所有利益相关者创造一个更良好的环境——关注以道德的方式运用技术以及对大多数人的数字包容性，同时将应对气候变化作为绝对优先事项。我们的准则将帮助您实现成为模范企业公民、支持和尊重我们开展经营的社区和环境的雄心壮志。

作为首席执行官，我有责任将道德作为我们业务的根基，并始终以身作则。在支持我们的职业道德准则的同时，我还致力于支持您对所有利益相关者采取道德行为，而无论他们是客户、团队成员、业务伙伴和供应商还是我们的股东。

我期待您的全情投入，帮助确保凯捷未来的可持续发展。确保您了解准则的内容，而最重要的是，要将其规则和原则付诸行动。

只有通过树立榜样，我们才能真正履行作为领导者的责任。

AIMAN EZZAT
集团首席执行官

集团执行委员会的承诺



Aiman Ezzat,
CHIEF EXECUTIVE OFFICER



Fernando Alvarez,
STRATEGY, DEVELOPMENT
AND ALLIANCES



Jim Bailey,
AMERICAS



Nive Bhagat
CHIEF FINANCIAL OFFICER



Jean-Philippe Bol,
OPERATIONS TRANSFORMATION
& INDUSTRIALIZATION



Anirban Bose,
FINANCIAL SERVICES, APAC



Andrea Falleni,
SOUTHERN EUROPE



Cyril Garcia,
GLOBAL SUSTAINABILITY SERVICES,
CORPORATE RESPONSIBILITY



Franck Greverie,
PORTFOLIO OFFERS, CLOUD INFRASTRUCTURE
SERVICES, INSIGHTS & DATA, BUSINESS SERVICES



Anne Lebel,
CHIEF HUMAN RESOURCES OFFICER



William Rozé,
CAPGEMINI ENGINEERING



Michael Schulte,
NORTHERN EUROPE



Olivier Sevillia,
CHIEF OPERATING OFFICER



Jerome Simeon,
GLOBAL INDUSTRIES, ETHICS

1. 我们的职业道德准则

自从集团成立，我们就始终坚信没有良好的道德及诚信的企业是无法实现盈利及可持续发展的。这一理念也深深植根于我们分散管理的组织架构中。我们的职业道德准则就是我们现行的对世承诺：无论在什么地方，我们的商业活动都将一直在恪守并不断推广自身世界顶级的商业诚信准则的前提下进行。

1.1 我们的职业道德准则是什么？

我们的职业道德准则概括了我们对法律、对个人的尊重，以及我们对客户及股东的责任。这是我们的道德文化的基础。

我们尊重国际法律法规，经营所在国法律法规及当地的法律法规，并郑重承诺遵守。我们的 Blue Book 制订了一般性内部指南、程序及政策去以一个集团的身份去管理在各地的业务部门，并提供更深入的指引。Blue Book 的内容可以在集团及当地网站找到以供参考，网站链接见于附录。

我们的集团一直以来都是一个以价值观为基础的组织：我们的价值观也是我们的“集团DNA”的一部分，并带领大家在日常商业活动中坚持符合道德标准的理念并据此行事。

我们的职业道德准则对价值观、行为规范以及行动准则进行罗列、阐释并将其正式化，这些内容不仅是我们的自我要求，也同时是与我们利益相关方对我们的要求。这些职业道德准则已经在我们的 Blue Book 中体现出来了。它胜过任何商业政策或程序。

在职业道德准则的以下部分，我们旨在为一些情形，特别是一些容易使人陷入道德两难窘境的情形提供清晰指引。在这些特别情况下作出恰当的判断并不简单，皆因您在灰色地带及存在触犯法律的风险，有时候这些风险甚至是在无意中产生的。在这样的情况下，任何不良行为可能都会导致我们在道德文化上的妥协，损害到集团声誉并可能由此遭受严厉的惩罚。在公平竞争、防止行贿腐败以及利益冲突这三大最敏感也最具争议的道德议题上，我们均提供了明确具体的集团政策，以支持对职业道德准则的全面审阅。

无论在哪里工作以及在何种经济环境下，我们都必须遵守我们的职业道德准则。职业道德准则是集团的强制合规项目。

1.2 规章为谁而设？我们又扮演什么角色？

我们的职业道德准则适用于集团旗下的所有团队成员。

我们的职业道德准则适用于集团所有人员，同时包括了集团每个层级的团队经理及其成员。若您是集团领导或团队经理，您要明白位居领导职位就意味着您在坚持我们的道德行为方面，负有更大的责任。

根据集团政策，任何人不会因善意地质疑实践惯例是否触犯职业道德准则而受秋后算账。

作为团队成员，我的职责是：

- 了解并明白我们的职业道德准则；
- 始终遵守我们的职业道德准则，如有存疑，应向您的团队领导，人力资源经理或法律部的律师或您所在国分公司的道德合规官员寻求指引；以及
- 示范并将我们的价值观、行为规范及行动准则一一融入生活。

作为团队经理，我负有额外的责任，而我的职责是：

- 在日常工作中坚持、推广及实践我们的职业道德准则并以身作则；
- 确保我们的职业道德准则在团队中历久弥新；
- 由于团队成员可能会就我们的职业道德准则寻求意见及指引，我要确保充分了解职业道德准则中的内容；以及
- 鉴别遵守职业道德风险过程中所遇到的风险及在我的职责范围内作出合适的决定。

1.3 SpeakUp

SpeakUp 是一个由独立服务提供商运营的基于网络和电话的道德问题举报和事件管理工具，并由凯捷提供给团队成员、客户、供应商和业务伙伴使用。SpeakUp 符合制定了举报法规的司法管辖区的法律要求。通过维护员工表达担忧的自由，并让我们将道德操守付诸行动的能力，SpeakUp 还有助于维护凯捷开放的文化与高道德标准。

除非国家/地区的地方法律另有规定，SpeakUp 是自愿、保密的并允许匿名。它可确保公平、组织公正，同时及时、系统地展开调查。凯捷信任并期待团队成员本着诚信精神使用 SpeakUp，同时严禁对提出或帮助解决合法问题的任何人员采取报复行动。

通过 SpeakUp 举报担忧的问题，以及就以下行动或行为寻求建议或指导：

- 不符合我们的价值观、职业道德准则或相关道德和合规政策，或
- 不符合适用法律，或
- 可能严重影响凯捷及其附属公司的切身利益。

SpeakUp 不是投诉帮助热线；它不是用于提出与绩效评估、薪酬和职业发展相关问题的平台。但是，与我们的价值观和职业道德规范相悖的行动和行为（例如工作场所骚扰、歧视、报复和性骚扰）均属 SpeakUp 的处理范围。

有关详细信息，请阅读 SpeakUp 政策；政策中明确了针对具体国家/地区的规定。



www.caggemini.com/speakup

Honest
Conflict of interest
People
Clients
Special
Business Int
Open



2. 人才

我们承诺提供安全及包容性的工作环境。

2.1 健康及安全

无论在我们自己的工作场所，还是在客户的工作场所，我们都坚持关照团队成员的健康及安全福祉。

这是什么意思？

- > **遵守规则。**集团非常注重员工的健康及安全，因此我们需要遵守所有相关的法律法规及紧急程序。当员工在客户的场地工作时，我们也应参照和配合客户并遵守客户所有关于健康、安全以及紧急程序的规则。当进行商务旅行时，我们都被要求遵循适用的集团政策 — 请详见附录中的链接。
- > **提供支持。**我们鼓励我们的团队经理关顾团队成员的健康及安全。
- > **主动性。**我们有责任发现并向当地的健康及安全代表人或团队经理汇报任何有可能对团队成员健康及安全产生危害，或带来风险的行为和情况。

对我有什么期望？

- > 我有责任熟悉并遵守集团及客户根据相关法律法规制定的健康及安全政策，以及任何紧急程序。
- > 我在出差的时候，必须遵循集团人员流动指南，集团出差政策和集团安全政策。

实用例子

我在客户的场所工作，并且要在生产现场参加会议。

我在健康及安全方面的责任是什么？

您有责任熟悉客户的健康及安全政策，例如您可以向团队经理要求获取一份健康及安全政策手册。当您需要在生产环境工作，要确保参加所有客户提供的关于健康及安全的训练课程。

若您对个人或团队的健康及安全产生顾虑，应立即向团队经理提出，如有必要，团队经理必须要向客户提出。若您团队经理，在项目开始之前，首要工作就是检查客户的健康及安全政策。

我在项目中，但由于我的伴侣出现了问题令我需要待在家中；这可能会影响我的工作模式及工作场所的选择。我应该怎样做？

向团队经理提出，以探讨以如何最佳方式继续您的工作。若您团队经理，您应尽可能的充分考虑团队成员的个人情况。若您仍不确定如何处理，可咨询您的人力资源经理。



公开讨论并让分担您的顾虑：如果您正面临一个涉及健康与安全的问题，不要独自解决。请与团队经理或您的人力资源经理讨论以获得帮助和支持。

2.2 平等、多元化及包容

多元化是我们集团的基本特征——一种深刻的多元文化；它有利于创造和创新，有助于建立互利共赢的包容性文化。作为个人，我们都被赋予了平等的机会及公平的待遇。

这是什么意思？

> **员工敬业度。**员工敬业度是我们主要的绩效杠杆，也是吸引和留住人才的关键因素。为确保员工对工作充满兴趣和积极性，我们必须不断与之接触，以衡量他们对工作的兴趣、满意度和幸福感。

绩效管理系统是一个以定期面谈为基础连续的过程。它基于调整后的目标，通过关注员工创造的价值以及对业务的贡献来帮助发挥员工的长处。

凯捷为员工制定了关于持续专业发展的政策，培养他们的技能并确保他们的就业能力，从而满足严苛的市场要求。

> **自由。**本着我们的“自由”核心价值观，宽容和尊重其他文化和习俗至关重要。我们认为，使每个人都与众不同的因素正是创新和创造力的源泉。对于我们具备向客户提供服务所需的技能而言，多元化也是一种商业需要。通过引进各种人才，也让我们引入了不同的观点，这对我们在瞬息万变的商业世界中立足至关重要。尽管多元化超越了性别，但鉴于挑战的规模，我们仍将性别多元化作为一个关键问题来处理。其他类型的多样性，比如种族、宗教、性少数群体以及让残疾员工更好地融入我们的员工队伍都要在本地处理，同时在整个集团共享最佳做法。

> **平等机会及公平待遇。**不论员工的社会、文化、种族背景或来自的国家、信奉的宗教或信仰、所属阶级、性别认同/表达、婚姻状况、怀孕状况、性取向、残疾与否、年龄、肤色、种族、父母身份、政治意识形态、军人/退伍军人身份以及是否参与工会组织，我们都承诺提供平等机会及公平待遇。我们承诺遵守所有禁止就业歧视的法律。

对我有什么期望？

> 我基于团队成员的专业能力、行为表现及成就作出评估。

> 我不能容忍任何可能冒犯别人或令人觉得受到歧视的，或形成不友善的工作环境的笑话、语言、姿态或行为表现。

> 不论同事们的社会、文化、种族背景或来自的国家、信奉的宗教或信仰、所属阶级、性别认同/表达、婚姻状况、怀孕状况、性取向、残疾与否、年龄、肤色、种族、父母身份、政治意识形态、军人/退伍军人身份以及是否参与工会组织，我都会与他们合作。

实用例子

我想拥有一支多元化的团队。在我的招聘活动中，我是否应倾向聘用来自少数群体的应征者？

我们应该始终根据专业能力和优势技能来对应征者进行平等评估。在我们的招聘活动中，我们应要求招聘公司提供多元化的应征者，以体现我们身处的社会情况。

我是一名团队经理，我的一位团队成员告诉了我他/她的残疾。集团会否有相应设施去确保这名员工可以继续其工作？

是的。集团提供了器材、技术及方式来协助残障人士，并确保他们能够继续工作。请联系人力资源部门，以获取更多相关信息。



公开讨论并让分担您的顾虑：如果您正面临涉及平等、多元化或包容性的问题，不要独自解决。请与团队经理或您的人力资源经理讨论以获得帮助和支持。

2.3 骚扰

我们都有权被尊重及礼待，
亦有义务尊重及礼待他人。

这是什么意思？

- > **在工作场所的尊重。**集团应该维持一个没有骚扰，包括无恐吓、无令人讨厌的性示好、无威胁及无暴力的工作环境。
- > **零容忍政策。**我们不能容忍任何形式的骚扰或暴力或任何令工作环境变得具有威胁性的行为：这包括所有可被视作骚扰的态度、行为方式或状况。任何违反此项规则的行为皆会受到纪律处分。

对我有什么期望？

- > 我不会作出评论，取笑或展示材料，而这些行为均可能会冒犯社会、文化、种族背景或来自的国家、信奉的宗教或信仰、所属阶级、性别认同/表达、婚姻状况、怀孕状况、性取向、残疾与否、年龄、肤色、种族、父母身份、政治意识形态、军人/退伍军人身份以及是否参与工会组织，因为可能会被视为骚扰。
- > 我会尊重他人，而且不接受工作场所上任何形式的骚扰或暴力行为。
- > 我绝不容忍或参与任何针对声称受到骚扰的人进行的任何形式的报复或骗局。

实用例子

我的团队经理颇为苛刻及令人生畏。他/她经常提出不合理的要求，又在同事面前与我争吵并拿我作笑柄。
这是否属于骚扰的一种？

若您的团队经理威吓或不尊重您，这可视为骚扰。如您觉得对于您或您的同事，团队经理的处理方式不够专业，您可以直接向他/她反映。但假若您觉得这么做不甚妥当，也可咨询您的人力资源经理。

我的一位同事经常站在我背后很近的地方并在我伏案工作时伺机触摸我的背部及肩膀。这令我非常不安。
这是否属于骚扰的一种？

这可视为骚扰。若可以的话，叫您的同事停止触摸您。若您发觉问题未得到圆满解决，您可以向团队经理反映。但假若您觉得这么做不甚妥当，也可咨询您的人力资源经理。



公开讨论并让分担您的顾虑：如果您正面临一个涉及骚扰的问题，不要独自解决。请与团队经理或您的人力资源经理讨论以获得帮助和支持。

2.4 坦诚对话

我们相信有效的沟通是开放及有包容性的企业文化的先决条件。

这是什么意思？

- > **坦诚对话。**我们的核心价值“团队精神”和“信任”鼓励我们竭诚合作并认同坦诚对话的重要性。我们强烈鼓励大家通过团队会议、电话会议、论坛及员工调查，坦诚交流，自由地表达意见。
- > **坦诚和建设性的员工关系。**
 - 我们通过全球工作理事会(IWC)促进坦诚对话，全球工作理事会是我们的官方代表机构，是集团管理层与跨集团的代表进行对话的机制。
 - 在本地层面，我们支持与员工代表或其他相关员工代表团体的坦诚沟通，并遵循当地法律法规及协议中规定的程序。
 - 我们支持自由结社。

对我有什么期望？

- > 我保证我们拥有坦诚及包容性的企业文化，并且积极参与坦诚对话以期达到良好的成果。
- > 无论我是团队成员还是团队经理，理解及实践集团价值观非常重要；这会让我鼓励并支持一个坦诚对话的环境。

实用例子

我是新任的团队经理。怎样才可确保我能够与团队成员坦诚对话？

作为一名团队经理，您应该定期举行团队会议或电话会议，以加强沟通和关心团队。

我已经填妥了员工满意度调查，但却未有任何回复。

我是否会收到任何回馈？

是的。我们鼓励坦诚对话，同时通过员工满意度调查让您们直抒己见。团队经理应该确保将调查结果跟您予以沟通和反馈。

若您是团队经理，那么您的责任是根据调查结果，落实属于您的职权范围内的行动方案。



公开讨论并让分担您的顾虑：如果您正面临一个涉及坦诚对话的问题，不要独自解决。请与团队经理或您的人力资源经理讨论以获得帮助和支持。

2.5 工作行为及与工作相关场合中的行为

作为集团的代表，我们在工作及与工作相关场合中的行为会影响集团以至个人的专业声望。我们应尊重社会普遍认同的工作和社交媒体行为准则。

这是什么意思？

- **专业精神。**我们应尊重个人及文化差异，确保每一个人都能在工作和与工作相关的活动中享有一个舒适的氛围。我们要确保没有排挤、歧视或骚扰行为。
 - 在进行工作相关活动时，我们有责任确保自己的行为表现是专业、合理和恰当的，保证我们的行为不会损害集团的声誉或个人的专业声望。
 - 即使是在网上，也不要做出任何不为您工作场所接受甚至是违法的行为。我们提供了详尽的社交媒体使用指导 — 请详见附录中的链接。

对我有什么期望？

- 我应对于个人信仰及文化差异具有敏感性，且不会在工作场所和与工作相关的活动中将我的看法强加于人。
- 在工作及工作相关活动中，我绝对不会让酒精影响我的个人表现及判断。我也不会非法滥用或持有药物，也必然会遵守相关的禁烟政策。
- 在商业活动中，我会谨记自己代表着集团，所以应意识到他人会对我的一举一动作何感受。
- 无论线上还是线下，我的行为都要保持一致。

实用例子

我出席了由部门举办的社交活动，但我因为饮酒而感到不适。这是否属于恰当的行为？

在出席集团安排的社交活动时，我们应该表现得体。在这些工作相关的活动中饮酒，不应影响到我们的行为表现或判断。这也同样适用于集团内部及外部的培训。

再者，作为一个多元文化集团的团队成员，我们必须尊重及理解不同的文化。在集团开展业务的众多国家/地区，以及对集团中的很多成员来说，饮酒都是受到限制或禁止的。

在一项工作相关活动中，讨论的焦点转移到了政治话题上。我的同事很激进的宣扬他/她的政治观点。这是否恰当？

集团尊重个人意见，但不应将个人意见强加于人或影响团队成员。有关政治、宗教及性的话题可能是高度敏感的，而您也要注意不参与有关私人话题，不适宜话题，甚至具冒犯性话题的讨论。

我看到了两位同事的帖子，他们在社交媒体上互相进行了关注。最近，其中一位同事不断在对方的社交媒体页面上发表种族主义言论和文章，这显然让对方感到了不舒服。这是否属于恰当的行为？

无论是在哪里，即使是在网上，您都要对自己的行为负责。不要在网上做出任何不为您工作场所接受甚至是违法的行为。例如，不要发表贬损、欺负、恐吓、骚扰其他用户、侮辱他人的言论，也不要发布仇恨、诽谤、威胁、歧视或色情内容。



公开讨论并让分担您的顾虑：如果您正面临一个涉及在工作及与工作相关场合中的行为的问题，不要独自解决。请与团队经理或您的人力资源经理讨论以获得帮助和支持。

3. 商业诚信

作为一家企业，
我们承诺负责任
地参与市场。

3.1 公平竞争

集团竭力争取但力求公平地竞争。集团开展业务的大部分国家都制定了竞争法或反垄断法以及保护竞争的贸易法规。集团承诺遵守所有适用的竞争法及反垄断法及相关条例。

这是什么意思？

- > **基本法规。** 尽管每一个国家的竞争法律（在部分国家称为反垄断法）都不一样，但是它们都有一些共同目的：
 - **禁止的协议和行为。** 普遍禁止通过协议（包括书面及口头）规定价格，分配客户或市场，串通竞价、实施抵制或排挤竞争者。公司用不同做法以达到相同效果或目的的行为也被禁止。
 - **非法的垄断。** 市场中的主要参与者在作出特定的商业决定时通常不能非常灵活，如拒绝与其他公司合作或进行收购时弹性比较少。
- > **禁止的行为。** 我们不与竞争对手讨论、提供或交换：价格，销售条款，划分市场（不论地理、产品或其他方面），分配客户，成本利润或边际利润，或其他可能抑制竞争的活动的信息。
- > **理解后果。** 如遭到这方面的指控会给集团及团队成员带来严重的后果。集团可能会被迫缴付大额的刑事及民事罚款或被迫进行调解；至于员工个人亦可能遭受大额赔偿、多年的监禁以及纪律处分。
- > **咨询专家。** 集团的法律部门随时准备协助您理解及遵循复杂的竞争及反垄断法。当您集团或商业伙伴及供应商的行为有疑虑时，可向法律部门咨询。

集团网站及当地网站内的“集团竞争法政策”栏目中提供了遵守竞争法的详尽指导— 请详见附录中的链接。

对我有什么期望？

- > 我应熟读及理解《集团竞争法政策》，以免作出任何不当行为。
- > 当我遇到特定情况而不清楚应如何应用《集团竞争法政策》时，我有责任向法律部门寻求协助。
- > 我要留意以什么形式与集团竞争者交流，这些交流包括会议、活动及行业联会与社会上的招待会，并且避免在不当的社交场合上露面。
- > 我不应采用不合法或不道德的方式去获取竞争者的信息。
- > 我应意识到与竞争者的任何口头或书面交流，都会损害到集团。
- > 我要尊重自己以及他人对于前职的义务，并不应强迫他人违背他们对前雇主的承诺。



跟法律部的律师商讨： 如果您正面临一个涉及公平竞争的问题，不要独自解决。您应该直接与法律部的律师商讨。

实用例子

在一项业界活动中，我的一位对手即竞争对手向我透露，自己所在的集团打算在明年涨价17%，并询问我们的集团有何计划。我应该怎样做？

竞争者不应分享他们未来价格的调整计划。您应立即告诉这位对手，她的意见及所谈及的问题并不恰当，随即当着大家的面离开现场。

通知法律部门所发生的事情以及您的应对方式。

未能采取上述措施，可能会导致旷日持久的调查、诉讼，甚至要蒙受牢狱之灾。

我在一个特定行业中曾与不同的客户合作。若他们问我竞争对手的经营手法时我应怎么办？

您应告诉您的客户，保护客户的隐私对我们来说非常重要。他们应该会非常欣赏您的处事作风，因为这也意味着我们不会将他们的信息透露给其竞争者。

除了以道德的姿态回应这个问题，这同样保护了集团的企业形象，避免被视为协助行业参与者通过交换重要的敏感信息而协调其商业行为，从而违反了竞争和反垄断法。

我正在准备参加客户的一项招标，我的一位竞争对手打电话给我，并告诉我他的公司只会竞投项目的部分。他想知道我们集团是否会竞投相同的部分，或我们会对客户在其他方面的业务更感兴趣。我应该怎样做？

在很多国家中，分享投标信息及竞争者的投标方法都触犯了刑法。您应立即告诉对方他的提问并不恰当，并立即终止通话。

通知法律部门所发生的事情以及您的应对方式。

未能采取上述措施，可能会导致旷日持久的调查、诉讼，甚至要蒙受牢狱之灾。谨记即使是通过电话的口头接触，都可以由通话记录来证明，所以不容低估口头接触的潜在损害。



3.2 贿赂与腐败

我们只应凭借为客户创造的价值来赢得业务。集团承诺避免触犯业务所在地任何关于反腐败及反行贿的法律法规。

这是什么意思？

- > **合规。** 行贿（包括以权谋私）在我们开展经营的大部分司法管辖区都会招致刑事及民事处罚。
 - 反行贿及反腐败法律禁止向政府官员或任何个人提供、许诺或支付任何有价值的物品以获得不正当利益，例如以某些行为或不作为令集团或任何客户获得好处。
 - “政府官员”部分在反腐败法律上的阐释很广泛，包括由某一政府机关所部分拥有的公司的雇员，甚至包括政党雇用人员及政治办公室属下候选人等其他人士。
 - 此外，禁止要求或授权任何第三方去提供、承诺或支付有价值物品。
 - 亦禁止收受任何人任何有价值的物品，以图影响集团或其客户。
- > **佣金。** 除非得到集团特别允许，否则在销售活动中，不可给与第三方任何佣金，同时我们亦不接受来自第三方的佣金。若获得集团允许，我们可以接受第三方供应商，如来自第三方软件或硬件公司所提供的转介费用。但这些转介费必须向客户保持透明。
- > **理解后果。** 不遵守反腐败及反行贿法律不但会使集团面临民事及刑事惩罚，亦会令集团成员面临民事或刑事起诉，包括可能的监禁及纪律处分。
- > **零容忍政策。** 集团不能容忍任何的行贿及腐败行为及所有可能被视为行贿或腐败的行为。在集团开展业务的任何地方，行贿或腐败都是不可容忍的商业违规。

我们在《集团反腐败政策》中就此主题提供了具体指导 — 请详见附录中的链接。

对我有什么期望？

- > 我有责任了解、理解和遵守《集团反腐败政策》，同时接受该主题相关的强制性培训。
- > 我的责任是了解并遵守我工作所在地的反腐败及反行贿法律。
- > 当我对如何遵守《集团反腐败政策》存在任何问题或疑问时，我有责任向法律部门寻求协助。



跟法律部的律师商讨： 如果您正面临一个涉及行贿及腐败的问题，不要独自解决。您应该直接与法律部的律师商讨。

实用例子

我正准备给客户一份小礼物。在送礼之前应该通过什么程序？

在赠送任何集团客户之前，您应评估该礼品是否受适用法律、集团反腐败政策以及受赠方雇主的已知内部规则允许。礼物只能出于合法的业务目的，不能用来谋取不正当利益或产生不当影响，并且必须价值合理且不得经常赠予同一接收者。如果是为公职人员而准备，任何娱乐、礼物或旅行都必须事先由法律部门批准。您必须遵守法律部门给出的任何建议。“集团反腐败政策”中可找到其他实用例子。



3.3 利益冲突

我们要谨慎避免与集团有利益冲突或败坏集团声誉的行为。

这是什么意思？

- > **忠诚和善意。**作为集团的雇员，我们有责任以忠诚和善意行事。
- > **利益冲突。**当我们在同一时间有几个矛盾的利益时，就会产生潜在的利益冲突。当个人利益跟集团利益矛盾时，就可能违反我们的忠诚责任。当潜在的直接或间接的个人利益可能或影响到业务决策时，就会发生利益冲突。因此，我们必须避免可能发生个人利益与集团利益冲突的情况。

我们在《集团利益冲突政策》中提供了详尽的利益冲突指导 — 请详见附件中的链接。

对我有什么期望？

- > 我不能从事任何与集团竞争或协助集团竞争对手的外界活动。
- > 我必须向我的团队经理或道德合规官员报告任何潜在的利益冲突。
- > 我必须仅凭优异表现而并非因个人关系或潜在个人利益来授予业务。
- > 我不能利用或披露任何从工作中获得的业务信息或机会以从中获利。
- > 如果不能确定我的利益是否与集团利益有潜在冲突的话，我应该和我的团队经理讨论这件事。

实用例子

我的伙伴在主要竞争对手处工作。我应该注意些什么？

您应该知道这是一个极其敏感的情况，应以书面通知您的经理。如果您和您的伙伴讨论任何业务信息，您们都有可能违反所在国家的竞争法。如果您和您的伙伴讨论定价或商业机会，那就可能会触犯刑法。您应该了解这些法律的内容，如有任何疑问，请咨询您所在国家的道德合规官员。再者，与伙伴讨论业务信息可能会违反公司机密政策。

我的一个关系密切的亲戚在我们经常合作的主要招聘机构中工作。这是否有潜在的利益冲突呢？

这取决于几个因素，例如管理该代理的个人，您的角色是什么，或您跟关系密切的亲戚的角色是什么。因为这种情况可能有潜在的利益冲突，您在有关问题上应保持透明度并通知您的团队经理。应实行适当的措施，如确保您并非牵涉到该客户，以避免任何利益冲突的出现。



公开讨论并让分担您的顾虑：如果您正面临一个涉及利益冲突的问题，不要独自解决。请与团队经理或您的道德合规官员讨论以获得帮助和支持。

3.4 内幕交易

当考虑中的交易涉及集团、我们的客户、业务伙伴或供货商的股票时，我们应极其谨慎。集团禁止传播内幕信息或根据内幕信息进行任何交易。

这是什么意思？

> **零容忍政策。**内幕信息是指，任何一旦被投资者知道，就会被其合理地用作决定购买、出售或持有该股份依据的非公开信息。

- 集团严格禁止在公布中期及年终业绩结果之前的一个月“禁止交易期”内买卖凯捷集团的股票或任何其他集团相关的证券 — 请详见附录中的链接。除了上述禁止交易期之外，如我们得到任何内幕消息时，也不应该购买或出售凯捷集团股票及任何其他集团相关的证券。对集团现有或潜在客户、业务伙伴或供货商的公开上市证券或任何其他与其相关的证券交易，也有相类的限制。
- 散播内幕信息或利用内幕信息会导致刑事处罚。

对我有什么期望？

- > 我不能散布内幕信息。
- > 我不能凭着机密或内幕信息作出投资决定。
- > 当我被分配到一个涉及合并、收购或合资企业的项目时，我需披露我在该公司所持有的股份和其它相关的证券。但那些我不能自行处理的，透过共同基金或相类似媒介所持有的证券除外。
- > 在禁止交易期，我不可购买或出售凯捷集团的股票或任何其他与凯捷集团相关的证券。

实用例子

在一年中任何时间我都可以交易凯捷的股票吗？

否。集团在这范畴有严格规章，而且阐明在禁止交易期禁止购买及出售凯捷集团的股票或任何其他与凯捷集团相关的证券。集团会就闭盘期通知所有团队成员。

我工作中用到客户端系统，使我能够接触客户信息。

如果我买卖这些用户的股票，会被视作内幕交易吗？

是的，特别是如果您可接触敏感的客户信息。此外，要像遵守我们的集团闭盘期政策一样，我们也要遵守客户有关闭盘期的规定。



跟法律部的律师商讨：如果您正面临一个涉及内幕交易的问题，不要独自解决。您应该直接与法律部的律师商讨。



3.5 精准的商业和财务信息

我们有责任确保透明、及时地持有并发布精准的商业和财务信息。

这是什么意思？

- > **承诺准确。**集团承诺向其股东定期传达精准和相关的信息。
- > **集团力量。**我们都会创建与集团、其客户、团队成员、业务伙伴或供货商相关的信息。我们必须确保生成精准的业务信息，并尽最大关注和所知管理文档。
- > **零容忍政策。**我们必须了解并遵守所有与商业信息，特别是与金融业务信息相关的法律法规和内部规则。任何违反可能会导致罚款及刑事起诉。

对我有什么期望？

- > 我必须确保在我影响范畴下，我了解并遵守有关业务记录和维护方面的所有法律、协议和内部规章。
- > 我不可制造任何可能会误导或欺骗接受方的文档。
- > 在回应内部或外部财务询问时，我必须获得相关批准。
- > 我必须安全地存储需保密的商业记录（包括备份）。

实用例子

外界曾联系我提供集团一个战略性业务部门的财务业绩信息。我可以为他们提供信息吗？

否。财务信息的交流是集团首席财务官的责任，由集团财务监控部门或投资者关系部执行。您不应该披露任何事先未经集团授权的财务业绩信息。

我要为自己的团队成员完成几份评估。在存储这些信息方面有什么要注意的吗？

是的。和其它文件信息一样，所有评估信息都必须精准，并集中存储在适当的本地记录管理系统内。



跟法律部的律师商讨：如果您正面临一个涉及精确、完整的业务及财务信息的问题，不要独自解决。您应该直接与法律部的律师商讨。

3.6 政治活动

本集团不支持政党。

这是什么意思？

- > **无集团馈赠。** 我们不会代表集团向任何政党进行现金或实物捐赠。这也包括通过中介组织提供直接和间接支持。
- > **提倡尊重。** 我们尊重个人以私人身份从政的权利。但是，集团不代表任何政党或支持某一政党。

对我有什么期望？

- > 我不应该以集团名义支持任何政治活动或事件，或代表集团参与任何政治活动。
- > 我不会利用集团的任何资源或现金为政党进行捐赠。

实用例子

客户让我们支持他们的游说活动，并且希望把我们的名称添加到游说组织的名单中。这可以接受吗？
不行。游说是指尝试影响政府立法、政策或决策的活动。您应通知我们的客户，表示我们不能代表他们进行游说或支持他们的游说活动。

我可以进行游说活动吗？这是一项政治活动吗？
因为游说活动牵涉反行贿反腐败法律 — 候选人和政党可能会被视为“政府官员”，因此您要加倍小心。任何代表集团的游说都应通过集团批准，并保持透明。

目前的执政党将要发生变动。我们能否提供一个免费的加速解决方案环境(ASE)来援助政党制订策略？

面对政党时，我们不能作出任何现金捐款或提供免费的集团资源，因为这样可以算作是一项对政党的捐赠或实物捐赠。但是，我们可以在商业、收费的基础上将政党视为客户。但是即使这样的安排也意味着可能会涉及反行贿反腐败法律 — 政党可能会被视为“政府官员” — 您应加倍小心，让法律部的律师、当地的道德合规官员或集团首席道德合规主管介入。



公开讨论并让分担您的顾虑：如果您正面临一个涉及政治活动的问题，不要独自解决。请与团队经理或您的人力资源经理讨论以获得帮助和支持。

Honesty
Conflict of interest
People
Speak Up
Business Integrity
Open



4. 业务关系

我们承诺基于互信
与客户实现价值和
建立长久关系，同
时为集团谋求利益
及持续增长。

4.1 与客户合作

通过我们的专业知识和行为，我们致力与客户携手合作实现价值，实现利润以及持续的增长。

这是什么意思？

- > **以客为先。**我们“以客为先”，并以我们可以带给客户的价值作为衡量成功的尺度。为客户提供卓越服务是我们的首要工作。
 - 我们动员相应的人才以满足我们的客户要求。
 - 我们尊重客户，并以公开和透明的态度工作。
 - 作为独立的IT服务供应商，我们客观地评估软件及硬件程序是否符合客户要求。
 - 我们基于互信协作，与客户构建长期、独特的关系。
 - 考虑到客户的短期和长期目标，我们与其分享经验和知识，并从中吸取经验以达到我们的发展目的。
- > **保持标准。**尽管我们会采取大胆的措施来赢得业务和满足客户，但我们绝不会为了实现业务目标而牺牲凯捷的道德和合规标准。

对我有什么期望？

- > 与客户合作时自当竭尽所能。
- > 我会以道德和负责任的态度与客户合作。
- > 我会听取客户意见并协同工作。
- > 我理解客户对我的信任，并勇敢行动以维护它。
- > 我不会建议客户做任何我不认为符合其利益的事。
- > 我会公开地跟客户沟通。我会保持透明度并将真相告诉他们。遇上敏感或坏消息的情况，我应从我的团队经理或管理层寻求适当的意见，以便公开地跟客户沟通。
- > 如果我的客户存在有悖道德的行为，我会向团队经理、道德合规官员或 SpeakUp 提出，以便寻求正确的指导。



公开讨论并让分担您的顾虑：如果您正面临一个涉及客户的问题，不要独自解决。请与团队经理或您的法律部讨论并获得帮助和支持。

实用例子

客户希望我们承担一项目，但我认为是该项目不可取，而且并不是正确的行动。我可以怎样做？

如果您认为该项目不会为客户产生真正的价值，或假如客户请求的解决方案不会为业务问题提供一个合适的答案，您应该首先尝试影响客户的观点。最后，如果您觉得自己正在违反客户的利益行事，那就应该拒绝该项目。

客户以合作精神为由，要求我执行额外的工作而毋须相应地更改订单要求或价格调节。这可以接受吗？

不行。您应按照集团指定的进程，并确保您没有提供超出合同以外的工作。您应时常确保有相应地的更改订单并在适当的情况下完成价格调整。适当地收取服务费用应不会影响好的协作。

我的客户建议赞助其每年的体育活动，这样将有助我们取得特定的交易。我可以怎样做？

您不能进行这类讨价还价，因为与客户开发长远的良好合作并不意味着要接受不公平的销售方法。某些国家与地区内，这种互惠的安排也会涉及到贿赂问题。

我正在跟客户谈一笔交易，并且知道交易中的供货商将支付集团一些转介费。我应该怎样做？

您应秉持透明的态度并告诉客户。但在某些国家，在取得或保留业务中给予或接受转介费用可能是被禁止的。您应该了解并遵守该国家有关给予或接受转介费用方面的法律。如您有任何质疑，请咨询您的法律部门。

我的客户的团队因为表现突出收到了特别奖金，我对此也有贡献。他们提议我也该收到属于自己的那一份。我能接受么？

不行。您不可以接受客户或其雇员给予的这类奖金。否则，这样将有损您在集团里的地位和与集团的关系。

我的客户，同时是集团的供应商，正试图将协议条款强加于我们，这类不合理条款与彼此正在磋商的供货商条款也很不同。我们可以借此机会恢复平衡，并要求“互惠待遇”吗？

是的。当我们的客户还是供应商时，与之协商类似的条款及条件，是完全可以接受的。但是，您也应考虑当时的情况（如相关的话，也包括销售策略）及双方采取这种交涉时的有关的谈判地位。



4.2 与业务伙伴和生态系统合作

我们和业务伙伴以及生态系统一起为客户带来额外价值，亦希望他们能够依法行事。

这是什么意思？

- > **道德的合作。**我们本着道德的方式与业务伙伴及生态系统合作，共同向客户提供价值。
 - 我们与那些价值观相同以及行为模式一致的业务伙伴及生态系统合作。
 - 我们在业务伙伴及生态系统的关系方面对客户保持透明。客户将获知我们在提供服务中任何相关业务关系或转介费的协议。该类披露应以书面公开，或在客户协议条款上预先声明。
 - 我们了解在处理公有部门的客户时，集团接收任何转介费用可能构成违法行为。
 - 我们期望业务伙伴遵守法律包括禁止行贿和腐败的法律及有关公平竞争的法律

对我有什么期望？

- > 我不会与业务伙伴达成违反客户利益的协议。
- > 我不会与业务伙伴达成违反法律的协议。
- > 我将道德地与业务伙伴及生态系统合作，并确保客户知道我们跟他们的关系。



公开讨论并让分担您的顾虑：如果您正面临一个涉及业务伙伴或生态系统的问题，不要独自解决。请与团队经理或您的法律部讨论并获得帮助和支持。

实用例子

我们与业务伙伴合作参与一大型国际项目投标，并和他们之间签有转介费协议。虽然我不能确定，但这项协议牵涉到一个可能限制转介费的国家/地区。我如何查证这样做是否违法？

在一些国家，因取得或保留业务而提供或接收转介费用会犯下刑事罪行。您应该知道并按照该国家在接收转介费用方面的法律行事。如果您不知道这些国家的法律或在转介费用上有任何合法性的怀疑，则应咨询您的法律部门。如果集团可以合法地接收在这国家的转介费，那么您应就此事与集团业务伙伴领导人员协调，然后光明正大地告知客户有关这类费用。

我们的业务伙伴之一提供了一个全面并广为人知的解决方案，但同时也存在一个替代的开源解决方案，而且可以免费使用。我可以怎样做？

您应始终考虑客户的利益，并永远不要做与客户利益背道而驰的建议。一种开源解决方案尽管免费，可能并非客户的最佳解决方案。应按个案性质来单独判定。您应始终开诚布公地与客户沟通，并确保从客户的最佳利益出发。如果客户跟集团存在或可能存在利益冲突，您应该与您的团队经理讨论并听取后者的意见。



4.3 与供应商合作

我们与供应商合作并承诺坚持稳健且可持续的采购程序。我们期望供应商完全遵守其所在国家/地区的法律。

这是什么意思？

- > **公平和道德的待遇。**我们致力于公平地对待供应商及承包商，并且期望供应商在公平和道德的基础上开展业务。
 - 我们强烈不鼓励开展互惠交易，比如挑选那些从我们采购的供应商进行交易。
 - 我们期望供应商在公平和道德的基础上，与我们一道执行供应商行为标准 — 请详见附件中的链接。
 - 凯捷供应商行为标准规定了公司对供应商在企业社会责任、道德和反贿赂、监管合规和业务关系标准方面期望的最低承诺。

对我有什么期望？

- > 我应公平地对待供应商及根据质量和价格作出决定。
- > 我不同意供应商执行任何可能会违背客户利益的操作。
- > 我不会与供应商达成违反所在国家/地区法律的协议。
- > 如果我代表集团作任何采购，则必须遵从集团的供应商行为标准来选择新的供应商或评估现有供应商。
- > 我会避免在未取得许可的情况下进行互惠交易。

实用例子

我最近到访其中一个重要供应商之工场，并对其运营环境表示关注。我应该怎样做？
向您的团队经理或您的本地采购部提出您的关注。集团有供应商行为标准，在环境和社会实践上向我们的供应商进行监管，以确保可持续的供应链。

我正在与主要供应商之一的采购人员进行谈判。我认为供应商可以从我们集团服务中受益。我可以建议他们购买我们的产品，以换取双方保持业务吗？
不行。作为一个集团，我们避免互惠交易，但在预先获得授权的例外情况下除外。



公开讨论并让分担您的顾虑：如果您正面临一个涉及与供应商合作的问题，不要独自解决。请与团队经理或您的法律部讨论并获得帮助和支持。

5. 集团及第三方资产

我们应维护集团以及我们与之合作的第三方的资产安全与完整。我们也本着专业和负责任的态度来使用这些资产。

5.1 知识产权

知识产权是集团最宝贵的资产之一。我们需要通过针对版权、专利权、商标权、商业秘密及机密信息的保护，确保所有属于本集团的知识产权的有效性和完整性。我们必须尊重客户、竞争对手、业务伙伴和供应商的知识产权。

这是什么意思？

➤ **集团财产。**员工为集团工作时产生的任何知识产权均属于集团或客户，根据与客户签订的有关协议的条款而定。不管是在就业期间或离开集团后，我们都不应为任何集团或客户所拥有的知识产权带来风险，而不论其是否已经正式被保护。

对我有什么期望？

- 我必须理解知识产权的概念。
- 我必须确保正确地使用任何由本集团或任何第三方拥有的知识产权。

实用例子

我在一个正在开发一项新方法的团队工作。我可以在集团外私下重新使用这一方法吗？

不行。任何在集团工作期间所产生的知识产权，包括方法、软件、硬件、程序、工具和专有技术，均属集团或其客户所有。

我刚刚对竞争对手做了一些研究，发现一种很好的产品。我可以复制该产品并修改材料当做自己的产品用吗？

不行。我们不能未经授权就贸然采用任何第三方的知识产品。未经授权使用他人的知识产品可能会导致集团甚至个别团队成员面临民事诉讼，并要承担相应的赔偿责任。



公开讨论并让分担您的顾虑：如果您正面临一个涉及知识产权的问题，不要独自解决。请与团队经理或您的法律部讨论并获得帮助和支持。

5.2 机密信息

我应为属于集团或团队成员、客户、业务伙伴和供应商的机密信息保密。

这是什么意思？

- > **机密信息。**这类信息是指通过法律或协议确定为机密的信息。以下类别的信息几乎总是会被认为是“机密信息”：
 - 集团已经向客户、供应商和业务伙伴承诺不作披露的信息。
 - 关于我们的商业和经济策略的信息。
 - 关于我们的招聘和工资政策的信息。
 - 个人数据。
 - 在集团内发展的专有技术、商业秘密、专利和软件。
- > **保护。**我们采取适当和合理的措施，包括以相关的安全措施来保护有关集团、团队成员、客户、商业伙伴、供应商的机密信息：
 - 我们必须为客户和供应商的业务和信息保密。我们必须严格遵守集团向客户、商业伙伴或供应商作出的任何保密承诺。当为多个客户服务时，我们必须采取必要的步骤来防止机密信息在客户之间传输。
 - 当我们与集团的雇佣期结束时，我们要交回拥有的一切机密信息，并继续践行我们的保密义务。

对我有什么期望？

- > 我应保护集团和我们的团队成员、客户、业务伙伴和供应商的机密信息不会受到未经授权披露或访问。
- > 我必须避免公开讨论机密信息，以免对话外泄。

实用例子

我经常外出或在家里工作。我对机密信息有哪些责任？
不论是否外出或身处办公室，所有的机密信息应按相同的安全标准处理。打印文本绝对不能让未经授权者接触，且必须要以适当方法进行处置。最好避免在办公室环境以外打印机密信息。

我和一名同事正前往办公室外的场所。在公开场所谈论工作是否恰当？

您可以谈工作，但要小心对话不要被外人无意中听到。您不应该在外人可无意中听到的场所提及集团名称、任何客户、商业伙伴或个人姓名。在公开场所参加电话会议，或者在别人可以看到您笔记本电脑屏幕时要格外小心。

我经常外出公干，我想将机密数据保存在优盘上。这是否恰当？

如果您因经常出差而需要将机密资讯保存在优盘或其它便携式设备上，应该对它加密，以防止未经授权的使用或披露。

我在社交媒体上非常活跃。可以在这些网站上留下我在集团的现有职务及责任作参考吗？

可以。只要不透露任何机密信息，您可以简要介绍自己的角色和职责。但在现今的世界，建议将参考资料尽量从简，以免被人断章取义。在社交媒体上发帖时，要始终记住您和集团的关系。除非结果了特别授权，否则不能代表集团发表意见。



公开讨论并让分担您的顾虑：如果您正面临一个涉及机密资讯的问题，不要独自解决。请与团队经理或您的法律部讨论并获得帮助和支持。



5.3 保护个人数据

合法数据保护和合法数据安全对凯捷的每个附属公司都至关重要。财务和声誉风险很高。凯捷制定了强大的内部数据保护组织和可靠的数据保护计划，以保护公司免于遭受这些风险。

这是什么意思？

- > **宽泛的概念。**个人数据的概念非常宽泛，因为它指的是能够直接或间接识别某人身份的任何类型的数据。因此，不仅名字、姓氏和电子邮件地址之类的信息会被视为个人数据，由于日志信息和IP地址之类的信息也能间接地用于识别身份，所以也会被视为个人数据。
- > **广泛的应用。**必须指出的是，数据保护法规适用于任何个人数据的处理，而与处理个人数据的环境无关。换言之，在业务环境或雇佣关系中处理的个人数据应遵循与私人处理活动相同的规则。
- > **数据保护并非单纯以欧盟为中心。**尽管数据保护通常都被视为以欧盟(EU)为中心的事务，但欧盟之外与个人数据保护相关的立法正不断涌现，并且在很大程度上都受到了欧盟法律要求的影响。此外，凯捷坚信要在整个组织中有效地履行数据保护义务，所有地方都应采用相同的原则。
- > **规则也适用于数据处理。**凯捷非常重视数据保护，为此制定了一系列政策与程序，明确了凯捷在代表自身及其客户处理个人数据时做出的承诺。

对我有什么期望？

- > 我必须完成相关的数据保护培训。
- > 我始终确保仅处于特定原因来收集个人数据，并且仅限于所需的范围。我不会为了“以防万一”来收集将来可能有用的个人数据。
- > 我应该使用数据保护社区提供的工具来正确记录自己发起的处理活动。
- > 我应该遵守并按照个人资料保护法的规定来收集以及处理或使用个人资料。



公开讨论并让分担您的顾虑：如果您正面临一个涉及个人数据保护的问题，不要独自解决。您可以与当地数据保护官员讨论，以便获得帮助和支持。

实用例子

商业伙伴想把他/她的培训机会发给我部门中的每个人，并向我索取电子邮件列表。我可以为其提供名单吗？

不行。在共享此类信息之前，您需要与当地的数据保护官员确认具体做法。当地的数据保护官员将帮助您确定要考虑和采取的措施。

我们与一个总部设在欧盟(EU)的客户签订协议，协议内容涉及到处理与他们客户和员工相关的个人数据。而部分服务由集团在印度的部门提供。我可以将个人数据发送到印度去吗？

在欧盟，法律对个人数据的保护做出了严格的规定。要把数据传输到欧盟以外，我们需要提供至少相同级别的保护。为此，凯捷采用了“约束公司规则”，保证在欧盟之外将任何个人数据传输到其他凯捷实体的行为都将受到妥善保护。但是，为了解决从凯捷印度公司传输或访问数据而提出的不同要求，请咨询您当地的数据保护官员。

因错误发送，我收到了关于团队成员的薪酬信息。我应该怎样做？

您应避免阅读和使用这些信息。删除电子邮件并与发送者联系。如果您收到的是纸质版，则将其用信封密封后交还给发件人。无论出于什么目的，您都不应以任何方式使用这些信息。您还应马上联系当地的数据保护官员或网络安全主管官员报告此事件。



5.4 合理利用集团及第三方资产和资源

我们要亲自负责保证集团及第三方资产和资源处于有效监督之下。

这是什么意思？

- **负责及专业地使用。** 我们使用属于集团的资产和资源来达成商业目标。
 - 我们应该小心地处理第三方资产和资源，像对待自己的财产一样。
 - 我们不应访问、使用或尝试使用集团或第三方之电子资源来访问、存储、发送、发布或公布不适当的数据。这包括色情、性剥削、猥亵、种族歧视、性别歧视或以任何方式歧视、恐吓或骚扰、个人侮辱、诽谤或非法的材料。
 - 我们应采取必要的步骤，以防止在我们监管下的集团和/或第三方的任何资产和资源发生丢失、被盗或未经授权的披露。

对我有什么期望？

- 我会用心保护集团和第三方的资产和资源。
- 除了在很少的情况下允许个人使用集团的实体和电子资源外，我只会出于商业目的使用集团资源。
- 我知道使用集团网络传输或存储材料要受到集团的监控。
- 我应阅读并了解所在地的IT安全或使用政策。

实用例子

我在工作之余举办了一个大型的私人活动，需要确保派发足够多的传单。我可以使用集团的复印机吗？
不行。这不是集团资源的适当用途。

我可以利用工作上网的机会，出于个人目的浏览互联网吗？

只要不会产生任何费用，并且不会干扰您的工作职责，有限度的使用通信工具，比如电子邮件和互联网是可以接受的。
一般情况下，在非工作时间内，您也可以偶尔使用工作笔记本电脑。但是，您不得安装未经授权的软件。

我外出吃午饭。在离开桌子之前，在安全方面我应该注意些什么？

始终要随身携带自己的安全通行证、锁定电脑屏幕，并确保任何机密或敏感信息都妥善存好。
确保借助防盗线缆等器械来确保计算机的安全，以防丢失或被盗，特别是在使用笔记本电脑时。



公开讨论并让分担您的顾虑： 如果您正面临一个涉及适当使用集团及第三方资产和资源的问题，不要独自解决。请与团队经理讨论并获得帮助和支持。

6. 企业社会责任

作为负责任的企业公民，
我们支持社区并尊重我们
开展业务的环境。

6.1 对社区的贡献

集团致力于对我们开展经营的社区带来积极的影响。作为一家负责任的一流公司，集团设计并实施了“数字包容战略”，以缩小数字鸿沟并让弱势群体能够战胜排斥，从而将工作重点放在社区上。

这是什么意思？

- > **数字包容。**我们在社区的工作重点是向被数字排斥的人们传授基本的数字和技术技能，目的是让数字为所有的人都带来机会。我们与当地的非政府组织(NGO)业务伙伴和社会创新者合作，为世界各地的社区创造可持续的积极影响。
- > **积极参与。**员工敬业度是我们将这一雄心壮志变为现实的关键杠杆。我们的目标是让全体员工都积极参与，为积极面向未来的建筑师创造积极的影响。

对我有什么期望？

- > 集团鼓励我积极参与企业社会责任(CSR)计划。
- > 在利用工作时间参与志愿活动之前，我应获得相关的批准。
- > 在以集团名义和资源支持一个非政府组织之前，我应获得相关的批准。

实用例子

我想在工作周内到当地的慈善机构当义工。集团允许有义工日吗？

请检查您所在地的政策。在一些国家/地区，某些集团公司允许员工抽几天时间去当义工，特别是集团支持的志愿活动。

我积极参与当地社区组织，并正在筹办一项大型活动。集团可以赞助或借出会议室作活动用途吗？

任何捐款、礼品或实物捐赠都要经过批准。请与您的团队经理确认需要什么级别的批准。当中可能涉及法律部门、税务部门，甚至是人力资源部和公共宣传部门。另外，请检查您想捐助的组织是否符合集团原则；集团不会赞助捐助宗教或政治组织。



公开讨论并让分担您的顾虑：如果您正面临一个涉及社区贡献的问题，不要独自解决。请与团队经理、国家/地区CSR领导或您的道德合规官员讨论并获得帮助和支持

6.2 尽量减低我们对环境的影响

我们认识到商业活动会对环境造成影响，并承诺将这些影响降至最低。

这是什么意思？

- > **尊重环境。**集团承诺确认并遵守有关运营影响环境的所有法律和其他相关的规定。
 - 我们致力于把集团的商业活动对环境造成的负面影响减少到最低程度，例如：办公室、数据中心和商务旅行所消耗能源；在我们的废物和IT资产管理；以及我们的采购活动所带来的排放。
- > **为减少影响而创新。**我们凭借自身能力和专业知识帮助客户减少其对环境的影响，以及符合他们的环保宗旨。

对我有什么期望？

- > 我遵循环境法律和相关的集团或当地政策。
- > 我应该尽量把我的工作对于环境的影响减少到最低程度。这包括做出明智的选择以便尽可能减少商务旅行碳排放的影响，在我们的办公室和数据中心内采取节能措施，考虑采购决策对环境的影响，通过回收计划和避免使用一次性塑料来减少浪费，以及为其他环保举措做出贡献。
- > 我寻求利用我们的业务和技术转型能力来帮助他们实现自己的环保目标。

实用例子

我要出国旅行，可以选乘火车或飞机。我该怎么选择？

首先，确认是否确有必要旅行。集团提供各种虚拟工作工具，例如Microsoft Teams和专门的视频会议场所。如果确有必要前往，请尽量平衡时间、成本和对环境的影响。铁路旅行的碳排放通常要比同等距离的航空履行低6-10倍，直飞航班的碳效率通常比中途停留的航班更高，而且乘坐机场出租车会大大增加您的旅程成本和碳排放。考虑整个过程的时间、成本和环境的影响，这样将有助于您做出适当的决定，以支持我们的环境目标，同时兼顾业务和客户的需求。

我经常收到有关共享汽车或减少使用塑料的信息和建议，并且经常被提醒要记得关灯以及双面打印。我个人的行为真的会起作用吗？

绝对有用。在凯捷这样的公司中，整个集团采取一致行动可以迅速产生显著的叠加影响。如果您要去办公室，不妨选择共享汽车或搭乘公共交通工具，这样有助于减少碳排放并降低城市空气污染。避免使用一次性使用塑料不仅减少了最终进入垃圾填埋场和海洋中的塑料，而且还减少了用于生产塑料的能源与原材料。如果办公室的照明无法自动控制，请记得在会议结束时关灯。在必须打印时，选择双面打印可以大大减少纸张浪费，从而节省打印以及整个纸张生命周期对环境的影响。



公开讨论并让分担您的顾虑：如果您正面临一个涉及环境影响的问题，不要独自解决。请与团队经理或国家/地区CSR领导讨论并获得帮助和支持。

附录

1. 职业道德准则
2. 集团利益冲突政策
3. SpeakUp 政策
4. SpeakUp helpline
5. 道德合规人才中心
6. 道德合规网络
7. Blue Book
8. 集团反腐败政策
9. 集团竞争法政策
10. 供应商行为标准
11. 社交媒体指南
12. 禁止交易期

本文档内容为专有信息。
版权所有 ©2024 凯捷保留所有权利。

平面设计: Avant Midi. 2024 年 4 月 — 版本 3.5



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

人才网站上的道德与合规中心：
<http://talent.capgemini.com/ethicsandcompliance>



详细了解我们

www.capgemini.com

