Charte éthique

Capgemini

Comment utiliser cette Charte éthique ?

Notre Charte éthique a été conçue pour aider tous les collaborateurs à mieux appréhender les enjeux éthiques et pour les aider à trouver les bonnes réponses et attitudes dans leurs comportements et leurs actions au quotidien. C'est une référence à laquelle chacun doit se reporter en cas de doute. Il nous est impossible de prévoir toutes les situations professionnelles susceptibles de soulever une question éthique. Ce document ne prétend donc être ni définitif, ni exhaustif. Trois domaines dans lesquels les questions éthiques sont particulièrement sensibles, à savoir le droit de la concurrence, la prévention de la corruption et les conflits d'intérêts, font l'objet de procédures Groupe spécifiques en complément des principes généraux de la présente Charte.

Notre Charte éthique n'exclut pas la nécessité de faire preuve de discernement, mais nous aide plutôt à agir correctement. En cas de doute, vous devez vous poser les questions suivantes :

- Est-ce que cela me semble correct ?
- Est-ce conforme aux Valeurs du Groupe, à la Charte éthique et aux autres politiques de l'entreprise ?
- Est-ce que je serais à l'aise pour l'expliquer à mes collègues, à mon manager, aux clients, à ma famille ou, en externe, à la presse ?
- Est-ce licite ?

Si la réponse à une seule de ces questions est « non », ce n'est probablement pas la bonne chose à faire. Parlez-en ouvertement à votre manager, votre responsable Éthique & Compliance ou votre responsable des ressources humaines pour prendre la bonne décision et pour être sûr de continuer d'agir « comme il faut ». Vous trouverez les coordonnées de votre responsable Éthique & Compliance sur le site intranet du Groupe et sur les sites locaux (les adresses des liens sont données dans l'annexe).

Si vous avez partagé une préoccupation localement et que vous pensez qu'elle n'a pas été traitée correctement, ou si, exceptionnellement, vous considérez qu'il est inopportun de partager cette préoccupation localement, vous pouvez contacter SpeakUp, la ligne d'assistance éthique téléphonique et internet de Capgemini (l'adresse du lien est donnée dans l'annexe).

>> *Notre Charte éthique* s'adresse à tous les collaborateurs de toutes les entreprises du Groupe, collectivement appelées « le Groupe » dans le présent document.

2024 WORLD'S MOST ETHICAL COMPANIES® ETHISPHERE 12-TIME HONOREE

Les noms et marques « World's Most Ethical Companies » et « Ethisphere » sont des marques déposées d'Ethisphere LLC.

Contenu

Les sept Valeurs du Groupe au cœur de toutes nos actions . . . 04
Le Conseil d'Administration de Capgemini SE . . . 06
Message du Président . . . 08
Message du Directeur Général du Groupe . . . 09
Engagement du Comité Exécutif du Groupe . . . 10

1. La Charte éthique . . . 11
1.1 En quoi consiste cette Charte éthique ? . . . 12
1.2 À qui est-elle destinée et quel est notre rôle ? . . . 12
1.3 « SpeakUp » . . . 13

2. Les personnes . . . 15
2.1 L'hygiène et la sécurité . . . 16
2.2 L'égalité, la diversité et l'intégration . . . 17
2.3 Le harcèlement . . . 18
2.4 Le dialogue . . . 19
2.5 Le comportement au travail et lors des événements liés au travail . . . 20

3. L'intégrité dans nos activités . . . 21
3.1 La concurrence loyale . . . 22
3.2 La corruption . . . 24
3.3 Le conflit d'intérêts . . . 26
3.4 Le délit d'initié . . . 27
3.5 La sincérité et l'exactitude des informations commerciales et financières . . . 28
3.6 Les activités politiques . . . 29

4. Les relations commerciales . . . 31
4.1 Le travail en collaboration avec nos clients . . . 32
4.2 La collaboration avec nos partenaires et nos écosystèmes . . . 34
4.3 La collaboration avec nos fournisseurs . . . 36

5. Les actifs du Groupe et des tiers . . . 37
5.1 La propriété intellectuelle . . . 38
5.2 Les informations confidentielles . . . 39
5.3 La protection des données à caractère personnel . . . 40
5.4 L'utilisation appropriée des actifs et des ressources du Groupe et des tiers . . . 42

6. Responsabilité sociale de l'entreprise . . . 43
6.1 Notre contribution à la société civile . . . 44
6.2 La réduction de notre impact sur l'environnement . . . 45

Annexes . . . 46

L'HONNÊTETÉ
LA SOLIDARITÉ
L'AUDACE
LA SIMPLICITÉ
LA CONFIANCE
LE PLAISIR
LA LIBERTÉ

Les Sept Valeurs du Groupe au cœur de toutes nos actions

Depuis la création du Groupe en 1967, notre culture et nos pratiques commerciales s'inspirent de sept Valeurs fondamentales qui nous guident. Ce sont les principes directeurs que nous défendons collectivement et individuellement. Ils sont au cœur de notre manière d'agir en tant qu'entreprise éthique et responsable.

Nos Valeurs constituent également le socle de nos règles de conduite et de nos principes d'action Elles font partie intégrante de l'« ADN » du Groupe, façonnant notre culture éthique à long terme et générant un état d'esprit imprégné d'intégrité et d'éthique. Nos Valeurs sont fondamentales pour l'affirmation, la reconnaissance et la défense du Groupe comme entreprise éthique et responsable, ainsi que pour le développement et la protection de sa réputation.

L'HONNÊTETÉ, c'est-à-dire la loyauté, l'intégrité, la droiture, le refus de toute méthode déloyale visant à favoriser l'obtention d'un contrat ou d'un avantage particulier. Ni la croissance ni le profit ni même l'indépendance ne sont méritoires s'ils n'ont pas été acquis avec la plus parfaite probité. Et chacun sait dans ce Groupe que tout manquement à l'obligation d'une action commerciale loyale et transparente serait immédiatement sanctionné.

L'AUDACE, c'est-à-dire le goût d'entreprendre, l'envie de prendre des risques et de s'engager (associée évidemment à la ferme résolution de tenir ses engagements). C'est l'esprit de compétition : la fermeté au moment de décider ou de faire appliquer des décisions, l'acceptation d'une remise en cause périodique des orientations prises et des situations acquises. Audace qui doit se doubler d'une certaine prudence et d'une grande lucidité sans lesquelles le manager audacieux ne serait en réalité qu'un dangereux casse-cou.

LA CONFIANCE, c'est-à-dire la volonté de responsabiliser les hommes et les équipes, de faire prendre les décisions à un niveau aussi proche que possible de ceux qui auront à les exécuter. La confiance consiste aussi à privilégier au sein de l'entreprise une grande ouverture aux autres et une circulation aussi large que possible des idées et des informations.

LA LIBERTÉ, c'est-à-dire l'indépendance d'esprit, de jugement et d'action, l'esprit d'initiative, la créativité. C'est aussi la tolérance, le respect de l'autre, de sa culture et de ses coutumes - vertu indispensable dans un Groupe de plus de 270 000 personnes et 120 nationalités, basé dans près de 50 pays.

LE PLAISIR c'est-à-dire ce que l'on ressent quand on est heureux de travailler dans l'entreprise ou l'équipe à laquelle on appartient, quand on est fier de ce qu'on fait, quand on « s'accomplit » dans la recherche d'une meilleure qualité, d'une plus grande efficacité, quand on participe à la réalisation d'un projet difficile.

LA SIMPLICITÉ, c'est-à-dire le contraire de l'artificiel, de la prétention, de la grandiloquence, de l'arrogance et de la vantardise. La simplicité, ce n'est pas la naïveté, c'est la discrétion, la modestie naturelle, le bon sens, c'est être attentif aux autres et prendre la peine de se faire comprendre d'eux. C'est l'attention portée dans le travail, la décontraction, le sens de l'humour.

LA SOLIDARITÉ, c'est-à-dire l'esprit d'équipe, l'amitié, la fidélité, la générosité, le partage équitable des fruits du travail collectif, l'acceptation des responsabilités et la contribution spontanée à l'effort commun quand la tempête fait rage.

Le Conseil d'Administration de Capgemini SE

Les soussignés, membres du Conseil d'Administration de Capgemini SE, expriment par leur signature leur accord et leur soutien individuel et collectif aux dispositions de la Charte éthique.

Paul Hermelin
PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Megan Clarken

Aiman Ezzat
DIRECTEUR GÉNÉRAL

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

Message du Président

Lorsque, en 1967, une petite start-up française s'est aventurée sur un marché alors émergent, le succès était loin d'être assuré mais elle a néanmoins avancé avec une foi inébranlable, avec la conviction qu'elle avait un rôle à jouer pour créer l'avenir.

Cette petite start-up est aujourd'hui le groupe Capgemini, notre Groupe.

En créant des partenariats étroits avec nos clients pour les accompagner vers l'avenir et en poussant constamment nos équipes à donner le meilleur d'elles-mêmes, nous avons apporté une contribution vraiment remarquable à la transformation technologique mondiale. Nous sommes devenus des précurseurs dans une industrie qui a transformé notre façon de vivre, de travailler et de jouer.

Tout au long de cette incroyable odyssée, nous sommes restés fidèles aux principes qui nous ont gouvernés dès le début : l'esprit d'entreprise, la passion du client, la confiance en nos équipes, et des critères extrêmement rigoureux tant de performance que d'éthique.

Dès le début, nous nous sommes distingués par notre foi dans une certaine approche des affaires, basée sur les sept Valeurs fondamentales définies par notre fondateur Serge Kampf. Nos équipes sont présentes dans le monde entier, mais nous partageons une culture commune basée sur l'honnêteté, la confiance et le respect de l'expérience de chacun, ainsi que de sa contribution à notre entreprise commune. Les valeurs sur lesquelles notre organisation est fondée ont guidé notre comportement tout au long des nombreuses évolutions que notre Groupe a traversé, nous donnant la liberté nécessaire pour s'adapter à un marché en constante évolution et l'audace nécessaire pour diriger.

L'ère numérique n'en est encore qu'à ses balbutiements et il est clair que notre aventure ne fait que commencer. Avec l'essor exponentiel des technologies de l'information et de la communication, de nouveaux horizons s'ouvrent chaque jour, à chaque instant, partout dans le monde. Cette transformation numérique spectaculaire offre à nos clients et à notre Groupe d'innombrables opportunités. Toutefois, Les défis éthiques sont toujours présents. Notre Charte éthique est aujourd'hui un atout plus précieux que jamais, en ce sens qu'elle fournit la boussole qui guidera notre progression dans ces nouveaux mondes.

Avec notre esprit d'aventure et nos critères d'éthique et de performance rigoureux, je ne doute pas que nous continuerons à travailler à l'avant-garde de notre industrie, en accompagnant les clients les plus exigeants dans les missions les plus exigeantes et en ouvrant la voie en tant qu'entreprise citoyenne exemplaire, un véritable Leader pour les Leaders.

En tant que Président, je mettrai un point d'honneur à soutenir notre Groupe et le Directeur Général de notre Groupe, en renforçant davantage la gouvernance. J'investirai également dans les activités grâce auxquelles Capgemini exprime ses valeurs éthiques et démontre son ambition d'apporter une contribution positive à notre monde, en agissant sur la diversité, la transition énergétique et l'inclusion numérique.

Par-dessus tout, je continuerai à contribuer, en adhérant strictement aux principes énoncés dans cette Charte, en agissant toujours en harmonie avec nos valeurs communes, et en faisant preuve d'un comportement exemplaire.

Paul HERMELIN
Président

Message du Directeur Général du Groupe

Dans une industrie caractérisée par les bouleversements et l'innovation, notre Groupe ouvre la voie depuis plus de cinquante ans, une preuve d'agilité et de stabilité réelles. Alors que l'esprit d'entreprise nous anime, notre éthique fondatrice nous donne de la force, nous propulsant de succès en succès.

Aujourd'hui, nous sommes une équipe mondiale de 270 000 entrepreneurs, que je suis très fier de diriger. Nous sommes à l'affût des possibilités offertes par les nouvelles technologies et nous éclairons nos clients, leur fournissant une expertise de pointe et l'engagement absolu de les aider à se transformer en entreprises de demain. Grâce à la passion et à l'énergie collective de nos équipes, ainsi qu'au leadership éclairé et énergique de mes prédécesseurs Serge Kampf et Paul Hermelin, nous disposons d'atouts vitaux : un modèle d'exploitation agile centré sur le client, une empreinte géographique et sectorielle diversifiée, une gestion financière robuste et les fondations très solides fournies par nos sept valeurs.

Ces valeurs se sont avérées être un atout précieux dans les bons et les mauvais moments, nous donnant la liberté dont nous avons besoin pour être agiles, tout en inspirant et en guidant la façon dont nous opérons, travaillons et collaborons. À mesure que notre monde devient de plus en plus connecté, il est essentiel de rester fidèle à nos valeurs. Aucun d'entre nous ne peut ignorer notre impact. En tant que leaders, nous devons également endosser la responsabilité supplémentaire qui vient avec la stature : nous devons montrer la voie, être des modèles à tous égards.

Notre Charte éthique est basée sur nos Valeurs. Elle est conçue pour aider nos collaborateurs à contribuer pour respecter nos normes de comportement et pérenniser notre réputation d'entreprise éthique. Il est du devoir de chacun d'entre nous d'agir avec une intégrité totale. Une seule action malavisée peut causer la ruine d'une réputation bâtie au fil des décennies. Il est de notre devoir envers nos clients et envers le Groupe de rester conscients en tout temps et en toutes circonstances de qui nous sommes et de la façon dont nous travaillons.

En respectant les principes de notre Charte, vous ferez une différence positive, vous aiderez notre Groupe à offrir un environnement de travail diversifié, inclusif et respectueux où chacun se sent en sécurité et écouté. Vous défendrez également nos intérêts commerciaux en protégeant nos actifs et ceux de tiers, en agissant de façon responsable sur le marché et en favorisant des relations d'affaires fondées sur des valeurs et la pérennité. Nous ne voulons pas seulement apporter à nos clients de la valeur ajoutée, nous voulons aussi créer un environnement plus favorable pour toutes les parties prenantes : être attentifs à l'utilisation éthique des technologies et à l'inclusion numérique du plus grand nombre de personnes, et continuer de faire de la lutte contre le changement climatique une priorité absolue. Notre Charte vous permet de renforcer notre ambition d'être une entreprise citoyenne modèle, en soutenant et en respectant la société civile et l'environnement au sein desquels nous opérons.

En tant que Directeur Général, j'assume la responsabilité de continuer à faire de l'éthique la clé de voûte de notre entreprise et je m'engage à donner l'exemple par mes actions. En parrainant notre Charte éthique, j'ai également pour but de vous aider à adopter un comportement éthique à l'égard de toutes les parties prenantes : clients, collaborateurs, partenaires et fournisseurs, ou actionnaires.

Je compte sur votre engagement total et enthousiaste pour faire en sorte que la croissance de Capgemini soit durable à long terme. Assurez-vous de prendre connaissance du contenu de notre Charte et surtout, de mettre en œuvre ses règles et ses principes.

Ce n'est que de cette façon, en étant des modèles, que nous pourrons vraiment assumer nos responsabilités de leaders.

AIMAN EZZAT
Group CEO

Engagement du Comité Exécutif du Groupe

Aiman Ezzat,
DIRECTEUR GÉNÉRAL

Fernando Alvarez,
STRATÉGIE ET DÉVELOPPEMENT, ALLIANCES

Jim Bailey,
AMÉRIQUES

Nive Bhagat
DIRECTRICE FINANCIÈRE

Jean-Philippe Bol,
TRANSFORMATION DES OPÉRATIONS ET INDUSTRIALISATION

Anirban Bose,
ASIE PACIFIQUE & SERVICES FINANCIERS

Andrea Falleni,
EUROPE DU SUD

Cyril Garcia,
RESPONSABLE MONDIAL DES OFFRES «SUSTAINABILITY» ET DE LA RSE

Franck Greverie,
OFFRES, CLOUD INFRASTRUCTURE SERVICES, BUSINESS SERVICES, INSIGHTS & DATA

Anne Lebel,
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE

William Rozé,
CAPGEMINI ENGINEERING

Michael Schulte,
EUROPE DU NORD

Olivier Sevillia,
CHIEF OPERATING OFFICER

Jerome Simeon,
SECTEURS & ÉTHIQUE

1. La Charte éthique

Depuis la création du Groupe, nous avons toujours estimé qu'il ne peut y avoir d'entreprise rentable et durable sans une éthique et une intégrité solidement ancrées. Ce principe se retrouve au cœur même de notre organisation décentralisée. Notre Charte éthique incarne notre engagement permanent dans le maintien et la promotion des standards mondiaux d'intégrité et de confiance pour toutes nos opérations à travers le monde.

1.1 En quoi consiste cette Charte éthique ?

Notre Charte éthique exprime notre respect de la loi et des personnes, ainsi que nos responsabilités vis-à-vis de nos clients et des autres parties prenantes du Groupe. Elle représente le fondement de notre culture éthique.

Nous respectons les législations et réglementations internationales, nationales et locales des pays dans lesquels nous opérons et nous prenons les engagements nécessaires pour y adhérer. Le Blue Book définit les règles, procédures et politiques internes communes qui régissent l'activité du Groupe. Il fournit également des recommandations précises. Il est accessible sur le site intranet du Groupe et sur les sites locaux (les adresses des liens sont données dans l'annexe).

Le Groupe a toujours été une organisation fondée sur des valeurs : nos Valeurs font partie de l'ADN de notre Groupe. Elles incitent chacune et chacun de nous à adopter un état d'esprit et un comportement éthiques dans nos activités professionnelles au quotidien.

Notre Charte éthique définit, explique et formalise les Valeurs, les règles de conduite et de comportement, ainsi que les principes d'action que nous attendons de nous-mêmes et qu'exigent de nous nos relations avec les parties prenantes du Groupe. Cette Charte fait partie intégrante du Blue Book. Elle prévaut sur toutes les règles et procédures du Groupe.

Les chapitres qui suivent ont pour but d'apporter aide et conseil, notamment dans les domaines où peuvent apparaître des dilemmes d'ordre éthique. Dans certains cas, il peut être difficile d'exercer correctement son jugement et parce que vous êtes dans une zone de flou, il y a un risque d'enfreindre la législation, parfois même sans en avoir conscience. Dans ce type de situations, tout manquement pourrait compromettre notre culture éthique, nuire à la réputation du Groupe et éventuellement engendrer des sanctions conséquentes. Trois domaines dans lesquels les questions éthiques sont particulièrement sensibles : le droit de la concurrence, la prévention de la corruption et les conflits d'intérêts, font l'objet de procédures Groupe spécifiques en complément des principes généraux de notre Charte.

Nous devons respecter la Charte éthique, quels que soient le lieu, le contexte et la conjoncture économique dans lesquels nous nous trouvons. Suivre et respecter la Charte éthique est obligatoire pour que le Groupe soit en conformité avec les législations et réglementations ainsi qu'avec les règles, procédures et politiques internes du Groupe.

1.2 À qui est-elle destinée et quel est notre rôle ?

Notre Charte éthique s'adresse à tous les collaborateurs de toutes les sociétés du Groupe.

Elle s'applique à chacune et chacun de nous, managers et collaborateurs, à tous les niveaux au sein du Groupe. Si vous êtes un manager ou un responsable d'équipe, votre rôle implique des responsabilités supplémentaires pour faire respecter la Charte éthique.

La politique du Groupe est notamment de veiller à éviter toutes représailles envers une personne qui aurait, de bonne foi, soulevé une situation en contradiction avec la Charte éthique.

EN TANT QUE COLLABORATEUR, JE DOIS :

- connaître et comprendre la Charte éthique ;
- agir en accord avec la Charte éthique et, en cas de doute, demander des conseils à mon manager, mon responsable des ressources humaines, un juriste de la direction juridique ou au responsable Éthique & Compliance du pays dans lequel je travaille ;
- incarner et mettre en œuvre nos Valeurs, nos règles de conduite, nos comportements et nos principes d'action dans l'exercice quotidien de mes fonctions.

EN TANT QUE MANAGER, J'AI DES RESPONSABILITÉS SUPPLÉMENTAIRES ET JE DOIS :

- montrer l'exemple, préserver, promouvoir et mettre en œuvre la Charte éthique dans toutes mes actions quotidiennes ;
- veiller à ce que les membres de mon équipe gardent toujours à l'esprit et respectent la Charte éthique ;
- m'assurer de connaître suffisamment la Charte éthique pour pouvoir conseiller et guider les membres de mon équipe sur les questions qu'ils peuvent soulever ;
- identifier les risques liés à des situations de non-conformité et prendre les bonnes décisions en cas de problème relevant de mon domaine de responsabilité.

1.3 «SpeakUp»

SpeakUp est un outil de reporting de questions éthiques et de gestion des alertes par téléphone et internet, géré par un fournisseur de services indépendant, et mis par Capgemini à la disposition de ses collaborateurs, de ses clients, de ses fournisseurs et de ses partenaires commerciaux. SpeakUp est conforme aux exigences légales des juridictions disposant d'une législation sur les lanceurs d'alerte. En garantissant à nos collaborateur la liberté d'exprimer leurs craintes et en nous donnant les moyens de mettre l'éthique en pratique, SpeakUp contribue également à entretenir la culture d'ouverture de Capgemini ainsi que nos normes éthiques.

SpeakUp est volontaire, confidentiel, et permet l'anonymat, sauf dans les pays où la loi ne le permet pas. Il assure l'équité, la justice au sein de l'organisation et des enquêtes rapides et systématiques. Capgemini fait confiance à ses collaborateurs et compte sur eux pour utiliser SpeakUp de bonne foi, et interdit fermement les représailles contre quiconque soulève ou aide à répondre à une préoccupation légitime.

Utilisez SpeakUp pour signaler vos préoccupations et demander conseil ou la conduite à tenir face à des actions ou des comportements qui sont :

— contraires à nos valeurs, à notre Charte éthique, ou aux politiques connexes en matière d'éthique et de conformité
— en infraction aux lois en vigueur
— susceptibles d'affecter de manière significative les intérêts vitaux de Capgemini et de ses sociétés affiliées.

SpeakUp n'est pas une ligne d'assistance pour recueillir les plaintes ; il ne s'agit pas non plus d'une plateforme permettant de soulever des questions liées à l'évaluation de la performance, à la rémunération et à l'évolution de carrière. En revanche, les actions et les comportements qui ne sont pas conformes à nos Valeurs et à notre Charte éthique, tels que le harcèlement au travail, la discrimination, les représailles et le harcèlement sexuel, relèvent de SpeakUp.

Veuillez lire la politique d'utilisation de SpeakUp pour plus d'informations. Les réglementations spécifiques propres à certains pays y sont précisées.

SpeakUp
VALUES & ETHICS

www.capgemini.com/speakup

Conflict of interest

People

Business Int

2. Les personnes

Nous nous engageons à offrir un environnement professionnel sûr et diversifié.

2.1 L'hygiène et la sécurité

Nous nous engageons à veiller à l'hygiène et à la sécurité de nos collaborateurs, qu'ils travaillent sur nos propres sites ou sur ceux de nos clients.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Respecter les règles.** Le Groupe est très vigilant au respect de ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité. Chacun de nous doit respecter et se conformer aux législations et procédures d'urgence en vigueur. En mission chez un client, nous devons aussi nous conformer à toutes les règles d'hygiène et de sécurité propres au client, ainsi qu'à ses procédures d'urgence. Lors d'un déplacement professionnel, nous devons respecter les politiques du Groupe en la matière (les adresses des liens de ces règles sont données dans l'annexe).
- **Apporter son soutien.** Nous encourageons nos managers à veiller à l'hygiène et à la sécurité des membres de leurs équipes.
- **Rester vigilant.** Nous devons repérer et signaler à la personne chargée de l'hygiène et de la sécurité au niveau local ou à notre manager tout comportement susceptible de représenter un danger ou un risque et toute situation pouvant mettre en péril l'hygiène ou la sécurité de nos collaborateurs.

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je dois connaître et respecter les mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les procédures d'urgence applicables aussi bien dans le Groupe que chez mes clients, qui me sont communiquées conformément à la législation en vigueur.
- Je dois respecter les règles et procédures du Groupe concernant la mobilité internationale et celles relatives aux voyages d'affaires et à la sécurité lors d'un déplacement professionnel.

EXEMPLES PRATIQUES

Je travaille chez un client où je participe à des réunions sur un lieu de production. Quelles sont mes responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité ?
Vous avez le devoir de prendre connaissance des mesures d'hygiène et de sécurité en vigueur chez le client. Vous pouvez par exemple demander à votre manager d'obtenir auprès du client un exemplaire de son règlement sur ce sujet. Si vous travaillez dans un environnement industriel, participez scrupuleusement à toutes les formations que propose le client sur l'hygiène et la sécurité.
En cas de réelle inquiétude quant à votre sécurité ou à celle de votre équipe, parlez-en immédiatement à votre manager. En cas de besoin, ce dernier devra aborder le problème avec le client. Si vous êtes vous-même un manager, l'une de vos priorités dès le lancement d'un projet doit être de consulter les mesures d'hygiène et de sécurité du client.

Je participe à un projet mais mon/ma conjoint(e) a des soucis qui imposent ma présence à la maison, ce qui peut avoir des répercussions sur ma manière de travailler et le lieu où je travaille. Que dois-je faire ?
Parlez-en avec votre manager afin de voir quel est le meilleur moyen de poursuivre votre travail. Si vous êtes vous-même un manager, vous devez dans toute la mesure du possible tenir compte de la situation personnelle des membres de votre équipe. En cas de doute sur la conduite à tenir, adressez-vous à votre responsable des ressources humaines.

PARTAGEZ VOS PREOCCUPATIONS ET PARLEZ-EN OUVERTEMENT : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant l'hygiène et à la sécurité, ne le gardez pas pour vous seul(e). Abordez-le avec votre manager ou votre responsable des ressources humaines qui vous apportera son aide.

2.2 L'égalité, la diversité et l'intégration

La diversité est une caractéristique essentielle de notre Groupe, qui est profondément multiculturel. Elle favorise la créativité et l'innovation et contribue à établir une culture inclusive pour le bénéfice de toutes et tous. Chacune et chacun de nous a droit à l'égalité des chances et à un traitement équitable.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Engagement des collaborateurs.** L'engagement des collaborateurs est notre principal levier de performance et un facteur clé pour attirer et retenir nos talents. Pour s'assurer que nos collaborateurs sont intéressés par leur travail et motivés, nous devons continuellement interagir avec eux pour mesurer leur niveau d'intérêt, de satisfaction et de bien-être au travail.
  La gestion de la performance est un processus continu basé sur un cycle régulier d'entretiens. Elle est basée sur des objectifs adaptés et aide à optimiser les qualités des collaborateurs en mettant l'accent sur la valeur qu'ils créent ainsi que sur leur contribution à l'entreprise.
  Capgemini a une politique de développement professionnel continu pour ses collaborateurs, leur permettant de renforcer leurs compétences afin de mieux répondre aux exigences du marché.
- **Liberté.** Dans l'esprit de notre Valeur « Liberté », la tolérance et le respect des autres cultures et coutumes sont essentiels. Nous sommes convaincus que les facteurs de diversité sont une source d'innovation et de créativité. La diversité est également un enjeu économique qui nous permet d'accéder aux compétences dont nous avons besoin pour répondre aux attentes de nos clients. Grâce à un large éventail de talents, nous développons de nouvelles perspectives, ce qui est essentiel dans le monde dans lequel nous opérons, en constante évolution. Bien que la diversité ne se limite pas au genre, nous prenons la diversité des genres très au sérieux, compte tenu de l'ampleur du défi. D'autres types de diversité, tels que l'ethnicité, la religion, l'orientation sexuelle (LGBTQIA+) et le handicap sont gérés au niveau local, les bonnes pratiques étant partagées dans l'ensemble du Groupe.
- **Égalité des chances et traitement équitable.** Nous cherchons à offrir l'égalité des chances et un traitement équitable, quelles que soient les origines sociales, culturelles, ethniques ou nationales, les convictions religieuses ou autres, la caste, le sexe, le statut marital, l'éventuel état de grossesse, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, la couleur de peau, la race, le statut parental, l'idéologie politique, le statut militaire et l'appartenance syndicale des personnes. Nous nous engageons en outre à respecter toutes les dispositions législatives qui luttent contre la discrimination.

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- J'évalue les membres de mon équipe en fonction de leurs compétences, de leur attitude et de leurs résultats professionnels.
- Je ne dois tolérer aucune plaisanterie, parole, geste ou comportement qui pourrait offenser, entraîner un sentiment de discrimination ou générer un environnement hostile.
- Je coopère avec mes collègues, quelles que soient les origines sociales, culturelles, ethniques ou nationales, les convictions religieuses ou autres, la caste, le sexe, le statut marital, l'éventuel état de grossesse, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, la couleur de peau, la race, le statut parental, l'idéologie politique, le statut militaire et l'appartenance syndicale des personnes.

EXEMPLES PRATIQUES

Je veux œuvrer à la diversité de mon équipe. Au moment de recruter, puis-je favoriser les candidats issus des minorités au détriment des autres ?
Nous devons toujours évaluer les candidats sur un pied d'égalité, et uniquement en fonction de leurs compétences professionnelles. Nous devons exiger des cabinets de recrutement qu'ils nous présentent un choix de candidats représentatifs de la société actuelle.

Je suis manager et l'un des membres de mon équipe m'a fait part de son handicap. Le Groupe possède-t-il les équipements nécessaires pour que cette personne puisse poursuivre sa tâche ?
Oui. Le Groupe possède les outils, la technologie et les processus nécessaires pour assister les personnes handicapées et leur permettre de continuer à travailler. Adressez-vous à votre responsable des ressources humaines qui vous aidera.

PARTAGEZ VOS PREOCCUPATIONS ET PARLEZ-EN OUVERTEMENT : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant l'égalité, la diversité et l'intégration, ne le gardez pas pour vous seul(e). Abordez-le avec votre manager ou votre responsable des ressources humaines qui vous apportera son aide.

2.3 Le harcèlement

Nous avons tous le droit d'être traités avec respect et courtoisie, et le devoir de traiter les autres de la même manière.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Respect sur le lieu de travail.** Le Groupe s'engage à ce que l'environnement professionnel soit exempt de tout harcèlement, et notamment de toute intimidation, de toute avance sexuelle, de menace et de tout acte de violence.
- **Tolérance zéro.** Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, ni de violence, ni aucun acte qui rendrait le lieu de travail menaçant. Cela recouvre notamment toute attitude, situation ou comportement qui pourrait être qualifié de harcèlement. Tout manquement à ces règles peut entraîner des sanctions disciplinaires.

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je ne fais pas de remarques, plaisanteries, ou n'expose d'objets susceptibles d'offenser une personne en raison de ses origines sociales, culturelles, ethniques ou nationales, de ses croyances religieuses ou autres, de sa caste, son sexe, sa situation familiale, son éventuel état de grossesse, son orientation sexuelle, son handicap, son âge, la couleur de sa peau, sa race, sa situation parentale, son idéologie politique, son statut militaire ou son activité syndicale, et qui pourraient être qualifiés de harcèlement.
- Je dois respecter les autres et ne dois admettre aucune forme de harcèlement ni de violence sur le lieu de travail.
- Je ne dois tolérer ni pratiquer aucune forme de représailles, de revanche ni de persécution envers une personne qui affirme avoir été harcelée.

EXEMPLES PRATIQUES

Mon/Ma manager est parfois très exigeant(e) et intimidant(e). Il/elle me demande souvent des choses excessives, me contredit et se moque de moi devant mes collègues. S'agit-il de harcèlement ?
Si votre manager est intimidant(e), ou ne vous respecte pas, on peut en effet parler de harcèlement. Si vous estimez que vous ou un autre membre de votre équipe n'êtes pas traité(e) de manière professionnelle, avec respect et courtoisie, vous pouvez en parler directement à votre manager. Si cela vous met mal à l'aise, vous pouvez vous adresser directement à votre responsable des ressources humaines.

L'un(e) de mes collègues se tient toujours très près derrière moi, pose la main sur mon dos et mes épaules lorsque que je suis à mon bureau. Cela me gêne énormément. S'agit-il de harcèlement ?
C'est possible. Si vous le pouvez, demandez à votre collègue d'éviter de vous toucher. Ensuite, si vous estimez que cela n'a rien changé, vous pouvez en parler à votre manager. Si cela vous met mal à l'aise, vous pouvez vous adresser directement à votre responsable des ressources humaines.

PARTAGEZ VOS PREOCCUPATIONS ET PARLEZ-EN OUVERTEMENT : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant le harcèlement, ne le gardez pas pour vous seul(e). Abordez-le avec votre manager ou votre responsable des ressources humaines qui vous apportera son aide.

2.4 Le dialogue

Nous croyons qu'une communication effective est une condition essentielle pour maintenir une culture d'ouverture et d'intégration.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Le dialogue.** Nos Valeurs de «Solidarité» et de «Confiance» nous encouragent à travailler ensemble et à reconnaître toute l'importance d'un dialogue ouvert. Nous encourageons fortement cette communication par le biais des réunions d'équipe, des téléconférences, des forums et des enquêtes annuelles auprès des collaborateurs qui nous permettent d'exprimer librement notre opinion.
- **Relations constructives et ouvertes avec les collaborateurs.**
  - Par le biais de son Comité d'entreprise international (IWC), organe représentatif officiel qui permet la discussion entre la direction et les représentants du personnel, le Groupe offre une autre occasion de dialogue.
  - Au niveau local, nous encourageons un dialogue ouvert avec les représentants du personnel et les autres organes représentatifs des salariés, et nous respectons les processus prévus par les différentes législations, réglementations et conventions locales.
  - Nous défendons la liberté syndicale.

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je m'assure que nous conservons notre culture d'ouverture et d'intégration, et je participe au dialogue de manière positive, en recherchant une issue favorable.
- Que je sois manager ou collaborateur, je dois comprendre et mettre en pratique les Valeurs du Groupe, afin de pouvoir encourager et favoriser un environnement où le dialogue est ouvert.

EXEMPLES PRATIQUES

Je viens d'être nommé manager. Que dois-je faire pour entretenir un dialogue ouvert avec les membres de mon équipe ?
Vous devriez organiser à intervalles réguliers des réunions d'équipe ou des téléconférences pour permettre le dialogue et répondre aux préoccupations des membres de votre équipe.

J'ai répondu à l'enquête annuelle auprès des collaborateurs et je n'ai reçu aucun retour d'information ni aucun résultat. Est-ce que j'aurais dû recevoir quelque chose ?
Oui. Nous favorisons un échange ouvert et ces enquêtes annuelles auprès des collaborateurs vous donnent l'occasion de vous exprimer librement. Chaque manager doit faire en sorte que les résultats soient communiqués et fassent l'objet d'un dialogue.
Si vous êtes un manager, vous devez mettre en œuvre, dans votre domaine de responsabilité, les plans d'action issus des résultats de l'enquête.

PARTAGEZ VOS PREOCCUPATIONS ET PARLEZ-EN OUVERTEMENT : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant la culture d'ouverture et de dialogue, ne le gardez pas pour vous seul(e). Abordez-le avec votre manager ou votre responsable des ressources humaines qui vous apportera son aide.

2.5 Le comportement au travail et lors des événements liés au travail

Chacun de nous représente le Groupe. Notre comportement et nos activités dans l'exercice de nos fonctions peuvent avoir des répercussions sur le Groupe et sur notre propre réputation professionnelle. Nous devons respecter les règles de comportement généralement acceptées socialement au travail et sur les média sociaux.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Professionnalisme.** Nous devons respecter les différences individuelles et culturelles afin que chacun(e) d'entre nous profite d'une bonne ambiance au travail et lors des événements liés à celui-ci. Nous devons nous assurer qu'aucun sentiment d'exclusion, de discrimination ou de harcèlement n'apparaît.
  - Lors de tout événement lié au travail, nous devons tous avoir un comportement professionnel, raisonnable, adapté, et qui ne porte pas atteinte à la notoriété du Groupe, ni à notre propre réputation professionnelle.
  - Ne faites rien, même en ligne, qui ne serait pas acceptable sur votre lieu de travail ou qui soit illégal. L'utilisation des médias sociaux fait l'objet de recommandations détaillées (l'adresse du lien est fournie dans l'annexe).

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je dois être sensible aux croyances personnelles et aux différences culturelles, je ne dois pas imposer mes propres opinions aux autres, sur le lieu de travail comme lors des événements liés au travail.
- Au travail et lors des événements liés au travail, je ne dois pas consommer d'alcool au point d'altérer mon comportement ou mon jugement. Je ne dois pas détenir ou utiliser de substances illicites et je dois respecter les consignes relatives au tabac.
- Lors d'événements professionnels, je dois garder à l'esprit que je représente l'image du Groupe. Je dois donc être conscient(e) de la manière dont mon comportement peut être perçu par les autres.
- Mon comportement doit être cohérent tant hors ligne qu'en ligne.

EXEMPLES PRATIQUES

À l'occasion d'un événement festif organisé par mon service, j'ai été gêné(e) par la quantité d'alcool qui a été consommée. Ce comportement est-il acceptable ?
Lorsque nous participons à un événement festif organisé par le Groupe, nous devons avoir un comportement adapté. La consommation d'alcool au cours des événements liés au travail ne doit pas altérer notre comportement ni notre jugement. Ce principe s'applique également pour les sessions de formation organisées par le Groupe, dans ses locaux comme ailleurs.
En tant que collaborateur d'un groupe multiculturel, nous devons en outre faire preuve de respect et d'égards envers les autres cultures. Dans de nombreux pays où nous sommes implantés et pour bon nombre de nos collègues, la consommation d'alcool est limitée, voire interdite.

Au cours d'un événement lié au travail, la discussion a porté sur la politique. Mon collègue a cherché à imposer ses opinions avec agressivité. Est-ce acceptable ?
Le Groupe respecte les opinions personnelles de chacun. Celles-ci ne doivent cependant pas être invoquées pour convaincre ni manipuler ses collègues. Les sujets touchant à la politique, la religion ou la sexualité peuvent s'avérer très sensibles. Il est donc conseillé d'éviter d'aborder des sujets qui peuvent être considérés comme personnels, choquants ou même offensants.

J'ai vu un échange de messages entre deux de mes collègues qui se suivent sur les réseaux sociaux. Récemment, l'un d'eux a publié des commentaires et des articles racistes sur la page du réseau social de l'autre, le mettant clairement mal à l'aise. Ce comportement est-il acceptable ?
Vous êtes personnellement responsable de vos paroles et de vos actes, où que vous soyez et y compris en ligne. Ne faites rien, même en ligne, qui ne serait pas acceptable sur votre lieu de travail ou qui soit illégal.
Par exemple, ne faites pas de remarques désobligeantes, ne harcelez pas, n'intimidez pas, n'insultez pas les autres utilisateurs. Ne publiez pas de contenu haineux, diffamatoire, menaçant, discriminatoire ou pornographique.

PARTAGEZ VOS PREOCCUPATIONS ET PARLEZ-EN OUVERTEMENT : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant le comportement au travail et lors des événements liés au travail, ne le gardez pas pour vous seul(e). Abordez-le avec votre manager ou votre responsable des ressources humaines qui vous apportera son aide.

3. L'intégrité dans nos activités

Notre Groupe s'engage à se comporter de manière responsable et intègre dans toutes ses activités.

3.1 La concurrence loyale

Le Groupe se bat de manière énergique mais loyale pour toute opportunité commerciale. La plupart des pays où nous opérons sont dotés de lois relatives à la concurrence, ainsi que de réglementations commerciales visant à préserver celle-ci. Le Groupe s'engage à respecter les lois et réglementations qui s'appliquent dans les pays où il est implanté.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Les règles de base.** Même si la législation relative à la concurrence (parfois appelée «antitrust» dans certains pays) varie d'un pays à l'autre, certaines pratiques sont communément adoptées :
  - **Ententes et pratiques interdites.** Les ententes (écrites, ou orales) visant à fixer les prix, se répartir les clients ou les marchés, coordonner les offres, établir des boycotts ou exclure des concurrents ne sont généralement pas autorisées. Les pratiques entre entreprises qui ont le même effet ou le même objectif que ces ententes sont également interdites.
  - **Abus de position dominante.** Les grands acteurs de certains marchés ont parfois moins de latitude pour prendre certaines décisions, notamment pour avoir le droit de refuser de traiter avec d'autres entreprises ou pour réaliser une acquisition.
- **Des comportements interdits.** Avec un concurrent, nous ne discutons pas, ne donnons pas ou n'échangeons pas d'informations concernant : les prix, les conditions de vente, la répartition des marchés (que ce soit par zones géographiques, type de produits ou autres moyens), la répartition des clients, les coûts, les profits ou les marges. Nous ne nous livrons à aucune activité qui pourrait entraver la concurrence.
- **Mesurer les conséquences.** Le simple fait d'être accusé d'avoir enfreint ces lois peut entraîner des conséquences dommageables pour le Groupe comme pour ses collaborateurs. Le Groupe pourrait en effet être soumis à de lourdes sanctions pénales et civiles ou être obligé de payer des indemnités transactionnelles importantes. De même, certains collaborateurs pourraient être condamnés à de fortes amendes, voire à des peines de prison.
- **Consulter les experts.** Une des missions de la Direction Juridique est de vous aider à comprendre et à respecter les lois relatives au droit de la concurrence, qui sont parfois complexes. N'hésitez pas à poser des questions en cas de doute quant au comportement du Groupe, de nos partenaires commerciaux ou de nos fournisseurs.

Le Groupe met à notre disposition une Procédure Groupe détaillée sur le respect de la législation concernant le droit de la concurrence. Ces règles sont consultables sur le site intranet du Groupe et sur les sites locaux (les adresses des liens sont données dans l'annexe).

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je dois lire et comprendre les règles définies dans la Procédure Groupe sur le respect de la législation concernant le droit de la concurrence, afin d'éviter de m'engager dans des pratiques inappropriées.
- Je dois demander l'aide de la Direction Juridique si j'ai une question ou un doute sur l'application de ces règles dans une situation donnée.
- Je dois être attentif(ve) à la nature de mes relations avec les concurrents du Groupe lors de conférences, d'événements, de réunions d'associations professionnelles ou d'autres rassemblements de toute nature, afin d'éviter tout soupçon de violation des règles de la concurrence.
- Je ne dois pas user de moyens illicites ou contraires à l'éthique pour obtenir des informations sur les concurrents.
- Je dois être conscient(e) du fait que chaque échange verbal ou écrit avec les concurrents peut être de nature à porter préjudice au Groupe au regard du droit de la concurrence.
- Je dois respecter mes obligations liées à mes emplois antérieurs, mais aussi les obligations des autres à cet égard. Je ne dois obliger personne à enfreindre ses obligations vis-à-vis de ses employeurs précédents.

PARLEZ-EN AVEC UN(E) JURISTE DE LA DIRECTION JURIDIQUE : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant la concurrence loyale, ne le gardez pas pour vous seul(e). Vous devez aborder ce problème directement avec un(e) juriste de la Direction Juridique.

EXEMPLES PRATIQUES

Lors d'un événement professionnel, l'un de mes homologues chez un concurrent me dit que sa société envisage une augmentation générale de ses tarifs de 17 % dans l'année à venir et me demande quelles sont nos intentions en la matière. Que dois-je faire ?
Les concurrents ne devraient pas divulguer de telles informations sur leurs futures évolutions de tarifs. Vous devez répondre immédiatement à votre homologue que sa remarque comme sa question sont déplacées et vous devez quitter ostensiblement la pièce.
Appelez votre direction juridique pour lui signaler l'incident et la manière dont vous avez réagi.
Si vous omettez ne serait-ce que l'une de ces deux mesures, vous courez le risque d'enquête, d'action en justice, et éventuellement de prison.

J'ai travaillé avec plusieurs clients différents dans un secteur précis. Que dois-je faire s'ils me posent des questions sur les pratiques de leurs concurrents ?
Vous devez répondre à votre client que la protection de la confidentialité des informations de nos clients est essentielle à nos yeux. Il devrait en être satisfait, car si nous ne lui révélons pas ce que font ses concurrents, nous ne dirons pas non plus à ses concurrents ce que lui-même pratique.
Cette réponse est non seulement une attitude éthique à une telle question, mais également le moyen de protéger le Groupe qui pourrait être accusé d'aider des acteurs d'un secteur à coordonner leurs pratiques par l'échange d'informations sensibles du point de vue concurrentiel, ce qui contrevient à la législation relative au droit de la concurrence.

Je suis en train de répondre à l'appel d'offres d'un client lorsque l'un de mes confrères, d'une société concurrente, m'appelle pour parler de cet appel d'offres et me dit que sa société ne va soumissionner que pour une partie du projet. Il se demande si nous souhaitons soumissionner pour la même partie ou si nous ne serions pas plutôt intéressés par les activités du client dans d'autres pays du monde. Que dois-je faire ?
Dans de nombreux pays, la divulgation d'informations sur les appels d'offres et sur les soumissions émises par les concurrents constitue une infraction pénale. Vous devez immédiatement dire à votre confrère que sa question est déplacée et mettre fin à la conversation.
Appelez votre direction juridique pour lui signaler l'incident et la manière dont vous avez réagi.
Si vous omettez ne serait-ce que l'une de ces deux mesures, vous courez le risque d'enquête, d'action en justice, et éventuellement de prison. Souvenez-vous qu'une simple conversation téléphonique peut être retrouvée dans les registres des appels. Ne sous-estimez pas le dommage potentiel que peuvent provoquer de tels contacts.

3.2 La corruption

Notre capacité à remporter de nouveaux marchés repose uniquement sur la valeur que nous apportons à nos clients. Le Groupe s'engage à prévenir toute infraction aux lois anti-corruption dans chacun des pays dans lesquels il est implanté.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Conformité.** La corruption, et notamment le trafic d'influence, est une infraction passible de sanctions pénales et civiles dans la plupart des pays dans lesquels nous sommes implantés.
  - Les lois anti-corruption interdisent d'offrir, de promettre ou de verser quoi que ce soit de valeur à un représentant de l'administration publique ou à toute personne privée pour obtenir un avantage indu, comme par exemple les inciter à agir d'une manière favorable ou éviter d'agir d'une manière défavorable au Groupe ou à ses clients.
  - Les lois anti-corruption définissent de manière large le terme de « représentant de l'administration publique ». Elles incluent notamment les employés de sociétés qui sont partiellement détenues par une personne morale de droit public, de même que les employés de partis politiques et les candidats à des mandats politiques.
  - Il est en outre interdit de demander à un tiers de faire ou de l'autoriser à faire des offres, promesses ou versements de ce genre.
  - Il est enfin interdit de percevoir quoi que ce soit de valeur de la part d'une personne qui pourrait influencer ou être perçue comme influençant le Groupe ou ses clients.
- **Commissions.** Dans nos activités commerciales, nous ne devons tolérer le paiement d'aucune commission à des tiers ni accepter aucune commission de la part d'un tiers, sauf autorisation expresse du Groupe. Avec l'aval du Groupe, nous pouvons percevoir des « commissions de recommandation » (« referral fees ») de la part de prestataires tiers, tels que des éditeurs de logiciels ou des vendeurs de matériel informatique, que nous recommandons à certains clients. Toutefois, les clients concernés doivent toujours être informés, en toute transparence, du versement de ces commissions de recommandation.
- **Mesurer les conséquences.** Le fait d'enfreindre les législations anti-corruption ne fait pas qu'exposer le Groupe à des sanctions civiles et pénales ; il peut également exposer tout(e) collaborateur(trice) à des sanctions civiles et pénales (en particulier à des peines d'emprisonnement).
- **Tolérance zéro.** Le Groupe ne tolère aucune forme de corruption, ni aucun acte pouvant être perçu comme tel. Le fait de tolérer la corruption est un comportement inacceptable pour l'entreprise, où que ce soit dans le monde.

Des recommandations spécifiques à ce sujet sont fournies dans la Politique Anti-Corruption du Groupe (les adresses des liens sont données dans l'annexe).

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je dois connaître, comprendre et me conformer à la Politique Anti-Corruption du Groupe et suivre la formation obligatoire sur le sujet.
- Je dois connaître, comprendre et respecter les lois anti-corruption des pays dans lesquels je travaille.
- Je dois demander l'aide de la Direction Juridique si j'ai une question ou un doute sur la manière de se conformer à la Politique Anti-Corruption du Groupe.

PARLEZ-EN AVEC UN(E) JURISTE DE LA DIRECTION JURIDIQUE : si vous êtes confronté(e) à un problème touchant à la corruption, ne le gardez pas pour vous seul(e). Vous devez aborder ce problème directement avec un(e) juriste de la Direction Juridique.

EXEMPLES PRATIQUES

Je suis sur le point d'offrir un petit cadeau à un client. Quelles précautions dois-je prendre auparavant ?
Avant de faire un cadeau à un client du Groupe, vous devez évaluer si ce don est autorisé par les lois en vigueur, la Politique anti-corruption du Groupe et les règles internes de l'employeur du bénéficiaire si celles-ci sont connues. Les cadeaux doivent répondre à un objectif commercial légitime. Ils ne doivent pas être effectués pour obtenir un avantage indu ou influencer indûment une action. Ils doivent être d'une valeur raisonnable et ne pas être fréquemment offerts au même bénéficiaire. S'il est destiné à un représentant de l'administration publique, tout cadeau, invitation ou voyage doit être préalablement validé par la Direction Juridique. Vous devrez alors vous conformer au conseil qui vous sera donné. Vous trouverez d'autres exemples pratiques dans la Politique Anti-Corruption du Groupe.

3.3 Le conflit d'intérêts

Nous devons éviter toute action susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts du Groupe, ou qui pourrait ternir sa réputation.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Loyauté et bonne foi.** Chaque collaborateur du Groupe est tenu par un devoir de loyauté et par l'obligation d'agir de bonne foi.
- **Le conflit d'intérêts.** Un conflit d'intérêts potentiel surgit dès lors que nous avons dans le même temps des intérêts contradictoires. Ainsi, lorsqu'un intérêt personnel se trouve en contradiction avec les intérêts du Groupe, nous risquons de manquer à notre devoir de loyauté. C'est le cas chaque fois que l'éventualité d'un gain personnel, direct ou indirect, influence ou peut influencer une décision en rapport avec notre activité professionnelle. Nous devons donc éviter de nous mettre dans des situations où nos intérêts individuels peuvent entrer en conflit avec ceux du Groupe.

Des recommandations détaillées concernant les conflits d'intérêt sont fournies dans les Directives du Groupe pour la gestion des conflits d'intérêt (les adresses des liens sont données dans l'annexe).

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je ne dois pas m'impliquer dans des activités extérieures qui concurrencent le Groupe ou aident ses concurrents.
- Je dois signaler tout conflit d'intérêts potentiel à mon manager ou au Responsable Ethique & Compliance.
- Je dois mener mes négociations commerciales en me fondant seulement sur l'intérêt du Groupe et non sur d'éventuels avantages à titre personnel ou sur un intérêt que pourraient en tirer mes relations personnelles.
- Je ne dois utiliser ni divulguer aucune information ni opportunité commerciale obtenue au travail, dans le but d'en tirer un gain ou un avantage personnel.
- Si je ne sais pas si je me trouve dans une éventuelle situation de conflit d'intérêts, je dois en parler à mon (ma) manager.

EXEMPLES PRATIQUES

Mon (ma) conjoint(e) travaille pour l'un de nos principaux concurrents. Quelles précautions dois-je prendre ?
C'est une situation extrêmement délicate, qui doit être signalée par écrit à votre manager. Si vous et votre conjoint(e) discutez d'une information commerciale quelle qu'elle soit, vous risquez d'enfreindre la législation sur la concurrence applicable dans votre pays. Ainsi, vous et votre conjoint(e) pouvez commettre une infraction pénale si vous parlez de tarifs ou d'opportunités commerciales. Vous devez connaître ce que prévoient ces lois et, en cas de doute quelconque à ce sujet, consulter le Responsable Éthique & Compliance.
En outre, le fait d'évoquer des informations commerciales avec votre conjoint(e) peut vous mettre en violation par rapport à vos obligations de confidentialité.

L'un des membres de ma famille proche est employé dans une agence de recrutement qui travaille souvent pour le Groupe. Peut-il y avoir conflit d'intérêts ?
Cela dépend de facteurs tels que la personne qui est en charge du dossier en question, de votre fonction, du poste du membre de votre famille proche, etc. Comme la situation est porteuse d'un éventuel conflit d'intérêts, vous devez agir en transparence et en parler à votre manager. Des mesures appropriées doivent être prises, comme par exemple vous assurer que vous n'êtes pas impliqué dans l'affaire, afin d'éviter toute apparence de conflit d'intérêts.

PARTAGEZ VOS PREOCCUPATIONS ET PARLEZ-EN OUVERTEMENT : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant le conflit d'intérêts, ne le gardez pas pour vous seul(e). Abordez-le avec votre manager ou le Responsable Éthique & Compliance.

3.4 Le délit d'initié

Nous devons faire preuve d'une extrême prudence lorsque nous envisageons d'effectuer des transactions sur les actions du Groupe, de ses clients, de ses partenaires commerciaux et de ses fournisseurs. Il est interdit de divulguer des informations privilégiées ou d'effectuer des transactions utilisant des informations privilégiées.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Tolérance zéro.** Une information privilégiée est une information non publique qui si elle était connue, pourrait être raisonnablement utilisée par un investisseur pour décider d'acheter, de vendre ou de garder des actions.
  - Le Groupe interdit formellement les opérations sur les actions de Capgemini SE et les autres titres qui ont un lien avec le Groupe au cours des périodes dites d'interdiction (« closed periods ») (les adresses des liens sont données dans l'annexe). En dehors de ces périodes d'interdiction, nous ne devons pas non plus acheter ni vendre d'actions ou autres titres apparentés du Groupe si nous détenons des informations privilégiées. Des restrictions similaires s'appliquent à la négociation des actions ou autres titres apparentés de nos clients, partenaires commerciaux ou fournisseurs, actuels et potentiels, si nous sommes en possession d'informations privilégiées.
  - La divulgation et l'utilisation d'informations privilégiées sont passibles de sanctions pénales.

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je n'ai pas le droit de divulguer d'informations privilégiées.
- Je ne suis pas autorisé(e) à fonder mes choix d'investissements sur des informations confidentielles ou privilégiées.
- Lorsque je participe à un projet impliquant une fusion, une acquisition ou une joint venture et si je détiens des actions ou autres titres apparentés de la société en cause, autres que ceux détenus par des fonds de mutuelles ou des fonds similaires dans lesquels je n'ai aucun pouvoir, je dois le déclarer.
- Je ne suis pas autorisé(e) à acheter ni à vendre des actions de Capgemini SE ni aucun autre titre ayant un lien avec le Groupe au cours des périodes d'interdiction.

EXEMPLES PRATIQUES

Suis-je autorisé à négocier des actions de Capgemini SE à n'importe quel moment de l'année ?
Non, le Groupe a une politique stricte à ce sujet. Il a défini des périodes d'interdiction pendant lesquelles l'achat et la vente des actions de Capgemini SE et de tous autres titres apparentés sont interdits. Le Groupe informe l'ensemble du personnel des dates que couvrent ces périodes d'interdiction.

À l'occasion de mon travail sur le système informatique d'un client, j'ai accès à des informations. Acheter ou vendre des actions de ce client peut-il être considéré comme un délit d'initié ?
Oui, surtout si chez ce client, vous avez accès à des informations privilégiées. En outre, nous devons parfois respecter les périodes d'interdiction de nos clients, de la même manière que nous devons le faire pour celles du Groupe.

PARLEZ-EN AVEC UN(E) JURISTE DE LA DIRECTION JURIDIQUE : si vous êtes confronté(e) à un problème de délit d'initié, ne le gardez pas pour vous seul(e). Vous devez aborder ce problème directement avec un(e) juriste de la direction juridique.

3.5 La sincérité et l'exactitude des informations commerciales et financières

Nous devons veiller à élaborer et diffuser des informations commerciales et financières sincères et exactes, de manière transparente et dans les temps.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Sincérité.** Le Groupe s'engage à communiquer régulièrement à ses actionnaires des informations sincères et pertinentes.
- **Effort collectif.** Nous produisons tous des informations sur le Groupe, ses clients, ses collaborateurs, ses partenaires commerciaux ou ses fournisseurs. Nous devons nous assurer que ces informations commerciales sont sincères et exactes. Les documents concernant le Groupe doivent également être traités avec le plus grand soin et au mieux de nos connaissances.
- **Tolérance zéro.** Nous devons connaître et respecter toutes les lois, réglementations et règles internes touchant aux informations commerciales et surtout financières. Toute infraction aux lois et réglementations est passible d'amendes et de poursuites pénales.

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je dois veiller à connaître et à respecter toutes les mesures légales, contractuelles et internes portant sur la constitution et le maintien de rapports d'activité relatifs à mon domaine de responsabilité.
- Je ne dois produire aucun document susceptible de tromper ou induire en erreur son destinataire.
- Je dois obtenir l'autorisation nécessaire avant de répondre à des enquêtes financières, qu'elles soient internes ou externes.
- Je dois conserver en lieu sûr les informations commerciales confidentielles (y compris les sauvegardes).

EXEMPLES PRATIQUES

Une personne extérieure au Groupe m'a demandé de lui fournir des informations sur les résultats financiers de l'une de nos « Strategic Business Units ». Suis-je autorisé(e) à le faire ?
Non. La communication d'informations financières est placée directement sous la responsabilité du Directeur Financier du Groupe, par le biais de la direction Groupe du contrôle financier ou du service des relations avec les investisseurs. Vous ne devez divulguer aucune information sur les résultats financiers du Groupe sans autorisation préalable.

Je dois procéder à plusieurs évaluations pour des membres de mon équipe. Dois-je prendre des précautions particulières quant à la conservation de ces informations ?
Oui. Comme pour toute autre information documentée, les évaluations doivent être précises et conservées conformément au système local de gestion de conservation prévu à cet effet.

PARLEZ-EN AVEC UN(E) JURISTE DE LA DIRECTION JURIDIQUE : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant la sincérité et l'exactitude des informations commerciales et financières au sein du Groupe, ne le gardez pas pour vous seul(e). Vous devez aborder ce problème directement avec un(e) juriste de la Direction Juridique.

3.6 Les activités politiques

Le Groupe ne soutient aucun parti politique.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Aucune contribution de la part du Groupe.** Nous ne versons aucune contribution, ni en espèces ni en nature, aux partis politiques au nom du Groupe. Cette règle nous interdit également tout soutien, direct ou indirect, à un organisme intermédiaire.
- **Respect et neutralité.** Nous respectons le droit des personnes à participer à la vie politique en tant qu'individus. Toutefois, nous ne devons jamais représenter ni appuyer un parti politique au nom du Groupe.

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je ne dois pas utiliser le nom du Groupe pour promouvoir une activité ou un événement politique, ni représenter le Groupe à l'occasion d'activités politiques, quelles qu'elles soient.
- Je ne dois pas utiliser les ressources ni les fonds du Groupe pour apporter une contribution à un parti politique.

EXEMPLES PRATIQUES

Mon client nous demande de soutenir ses activités de « lobbying » et veut faire figurer notre nom sur la liste de son groupe de pression. Est-ce acceptable ?
Non. Le « lobbying » se définit comme l'ensemble des relations avec des membres de l'administration publique dans le but d'influencer la législation, la réglementation ou la prise de décisions. Vous devez informer ce client que nous ne pouvons pas participer aux groupes de pression au nom de nos clients ni soutenir leurs activités de « lobbying ».

Puis-je exercer des activités de « lobbying » ? Est-ce une activité politique ?
Le « lobbying » fait entrer en jeu les lois anti-corruption puisque les candidats et les partis politiques peuvent être considérés comme des représentants de l'administration publique. Vous devez donc être très prudents(es). Toute activité de « lobbying » au nom du Groupe doit être transparente et approuvée préalablement par celui-ci.

Le parti politique au pouvoir semble sur le point de changer. Pouvons-nous proposer gratuitement un ASE (Accelerated Solutions Environment) pour aider l'un des partis à formuler sa stratégie ?
Dans nos relations avec les partis politiques, nous ne devons jamais effectuer de don en numéraire ni mettre gratuitement à disposition les ressources du Groupe, car cela peut être considéré comme un don ou une contribution en nature pour les soutenir. En revanche, nous pouvons traiter les partis politiques comme des clients et entretenir avec eux des relations commerciales soumises à une facturation. Ce type de relation est lui aussi soumis aux lois anti-corruption, puisque les partis politiques peuvent être considérés comme des représentants de l'administration publique. Vous devez donc être très prudent(e) et demander conseil à votre Direction Juridique ou au responsable Éthique & Compliance de votre pays ou au directeur Groupe Éthique & Compliance.

PARTAGEZ VOS PREOCCUPATIONS ET PARLEZ-EN OUVERTEMENT : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant les activités politiques, ne le gardez pas pour vous seul(e). Abordez-le avec votre manager ou votre responsable des ressources humaines qui vous apportera son aide.

Honesl

Conflict of interest

People

Speak

Business In

4. Les relations avec nos partenaires commerciaux et nos fournisseurs

Nous nous engageons à créer de la valeur pour nos clients et à construire avec eux des relations durables et fondées sur une confiance mutuelle, tout en garantissant une croissance durable et rentable pour le Groupe.

4.1 Le travail avec nos clients dans un esprit de collaboration

Nous travaillons en étroite collaboration avec nos clients pour créer de la valeur en mobilisant notre savoir-faire et notre savoir-être tout en garantissant une croissance durable et rentable pour le Groupe.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **D'abord servir nos clients.** Nous pensons avant toute chose à nos clients et nous mesurons notre réussite en fonction de la valeur que nous leur apportons. Offrir l'excellence à nos clients est pour nous une priorité.
  - Nous mettons en œuvre les compétences adaptées pour répondre aux exigences de nos clients.
  - Nous respectons nos clients et nous travaillons avec eux de façon ouverte et transparente.
  - Nous évaluons, en tant que prestataire de services informatiques indépendant, les solutions logicielles et matérielles en toute objectivité et indépendance afin de répondre aux besoins de nos clients.
  - Nous construisons avec eux des relations durables, individualisées et personnalisées, fondées sur une confiance mutuelle.
  - Nous partageons notre expertise et nos connaissances avec nos clients dans l'optique de contribuer à leur développement à court et long terme. En retour, ce que nous apprenons de nos clients contribue à notre propre développement.
- **Respect de nos critères.** Bien que nous prenions des mesures audacieuses pour gagner des marchés et satisfaire nos clients, nous ne devons faire aucune concession aux normes d'éthique et de conformité de Capgemini pour atteindre des objectifs commerciaux.

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je mets en œuvre l'ensemble de mes talents et de mes capacités lorsque je travaille avec mes clients.
- J'adopte avec mes clients un comportement éthique et responsable.
- Je suis à l'écoute de mes clients et je travaille avec eux dans un esprit de collaboration.
- Je suis conscient(e) de la confiance que mes clients m'accordent et je m'efforce de la conserver.
- Je ne conseille pas à mes clients de réaliser quelque chose si j'estime que cela est contraire à leurs intérêts.
- Je communique de manière ouverte avec mes clients. Je suis transparent(e) et je leur dis la vérité. Si j'ai une mauvaise nouvelle ou une information délicate à transmettre à un client, je demande conseil à mon manager sur la manière de communiquer ouvertement avec mon client à ce sujet.
- Si mon client agit de façon contraire à l'éthique, je le signale à mon manager, au responsable Ethique & Compliance ou sur SpeakUp pour obtenir les bonnes recommandations.

PARTAGEZ VOS PREOCCUPATIONS ET PARLEZ-EN OUVERTEMENT : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant la collaboration avec les clients, ne le gardez pas pour vous seul(e). Abordez-le avec votre manager ou votre Direction Juridique qui vous apportera son aide.

EXEMPLES PRATIQUES

Un client veut nous confier un projet, mais j'estime que cela n'en vaut pas la peine et que ça n'est pas la bonne piste à suivre. Que dois-je faire ?
Si vous estimez que le projet n'apportera pas de réelle valeur au client ou si la solution qu'il demande ne répondra pas réellement à son problème, vous devez d'abord tenter de le faire changer d'avis. En fin de compte, si vous pensez que ce projet agirait à l'encontre des intérêts du client, vous devez refuser la demande.

Mon client me demande, au titre de notre collaboration, de réaliser des travaux supplémentaires sans modifier en conséquence ni le libellé ni le prix de sa commande. Est-ce acceptable ?
Non. Vous devez suivre les procédures définies par le Groupe et ne pas aller au-delà de ce que stipule le contrat. Vous devez toujours veiller à ce que le client vous fournisse un nouveau bon de commande et accepte, le cas échéant, la modification de prix correspondante. Le fait d'être payé au juste prix pour un service ne devrait en aucun cas nuire à une bonne collaboration.

Mon client nous fait comprendre que si nous sponsorisons sa compétition sportive annuelle, nous aurons plus de chances de remporter un marché. Que dois-je faire ?
Vous ne devez pas vous engager dans ce type de marchandage réciproque. Entretenir une collaboration durable et positive avec nos clients ne doit pas conduire à tolérer des méthodes commerciales déloyales. Ce type d'arrangement peut également entraîner un problème de corruption dans certaines juridictions.

Je suis sur le point de conclure avec un client un contrat pour lequel je sais qu'une commission de recommandation (« referral fees ») sera versée au Groupe par un fournisseur. Que dois-je faire ?
Vous devez vous montrer transparent(e) et le dire au client. Toutefois dans certains pays, le versement ou l'encaissement de ce type de commission liée à l'obtention ou la conservation d'un marché peut être interdit. Vous devez connaître et respecter la législation locale en la matière. Si vous avez le moindre doute sur la légalité d'une telle commission, consultez votre Direction Juridique.

L'équipe des salariés de mon client a reçu une prime spéciale pour ses efforts, auxquels j'ai aussi apporté une contribution non négligeable. Ils me proposent une part de cette prime. Puis-je accepter ?
Non, vous ne pouvez pas accepter de paiement de la part d'un client ou de ses salariés. Si vous acceptiez une telle proposition, vous mettriez en jeu vos fonctions au sein du Groupe, voire votre loyauté à l'égard du Groupe.

Mon client, qui est également l'un des prestataires de services du Groupe, tente de nous imposer des conditions contractuelles déraisonnables et très éloignées de celles que nous négocions avec lui en tant que fournisseur. Pouvons-nous en profiter pour rééquilibrer la relation et demander un traitement réciproque ?
Oui. Il est tout à fait acceptable de chercher à obtenir les mêmes conditions au moment de négocier avec une société qui est à la fois client et fournisseur. Mais dans ce cas, vous devez tenir compte du contexte particulier (ainsi que de la stratégie commerciale, le cas échéant) et de la position de chacune des parties dans la négociation.

4.2 La collaboration avec nos partenaires et nos écosystèmes

Nous travaillons avec nos partenaires et nos écosystèmes pour apporter de la valeur ajoutée à nos clients, et nous attendons d'eux qu'ils respectent la loi.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Collaboration éthique.** Nous travaillons en collaboration avec nos partenaires et nos écosystèmes d'une manière éthique pour créer de la valeur pour nos clients.
  - Nous travaillons avec des partenaires et des écosystèmes dont les valeurs et les comportements respectent nos principes.
  - Nous sommes transparents avec nos clients quant aux relations que nous entretenons avec nos partenaires et nos écosystèmes. Nos clients doivent être informés des éventuelles relations commerciales et commissions de recommandation (« referral fees ») relatives aux prestations que nous leur proposons. L'information au client doit être communiquée par écrit et indiquée à celui-ci dès le départ dans les conditions contractuelles.
  - Nous savons qu'avec les clients du secteur public, il peut être illicite dans certains pays de percevoir des commissions de recommandation.
  - Nous attendons de nos partenaires et de nos écosystèmes qu'ils respectent la loi, notamment les lois anti-corruption et la législation concernant le droit de la concurrence

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je ne dois pas conclure avec un partenaire un accord qui irait à l'encontre des intérêts de mon client.
- Je ne dois pas conclure avec un partenaire un accord qui enfreindrait la loi.
- Je dois collaborer de manière éthique avec nos partenaires et nos écosystèmes, et veiller à ce que les clients soient informés de cette collaboration.

PARTAGEZ VOS PREOCCUPATIONS ET PARLEZ-EN OUVERTEMENT : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant la collaboration avec nos partenaires ou nos écosystèmes, ne le gardez pas pour vous seul(e). Abordez-le avec votre manager ou votre Direction Juridique qui vous apportera son aide.

EXEMPLES PRATIQUES

Nous soumissionnons avec l'un de nos partenaires pour un important projet international pour lequel nous avons conclu un accord de commissions de recommandation («referral fees»). Dans un des pays couverts par cet accord des restrictions peuvent s'appliquer à ces commissions (mais je n'en suis pas sûr). Comment faire pour savoir si ce que je m'apprête à faire est licite ou non?
Dans certains pays, le versement ou l'encaissement de commissions de recommandation relatives à l'obtention ou la conservation d'un marché constitue une infraction pénale. Vous devez connaître et respecter la législation de ce pays en la matière. Si vous ne la connaissez pas la législation de ce pays ou si vous avez le moindre doute quant à la légalité de ce type de commission, consultez votre Direction Juridique. Si la législation du pays concerné autorise le Groupe à percevoir des commissions de recommandation, vous devez vous montrer transparent avec votre client et l'informer de l'existence de ces commissions, en accord avec la Direction des Partenariats du Groupe.

L'un de nos partenaires nous offre une solution complète et bien connue sur le marché alors qu'il existe une solution concurrente en «open source» gratuite. Que dois-je faire?
Vous devez toujours tenir compte de l'intérêt du client et ne jamais rien conseiller qui n'aille pas dans le sens de ses intérêts. La solution «open source», bien que gratuite, n'est peut-être pas le meilleur choix pour le client. Les avantages de chacune des possibilités doivent être étudiés. Vous devez toujours communiquer ouvertement avec les clients et veiller à agir au mieux de leurs intérêts. En cas de conflit, réel ou apparent, entre les intérêts du client et ceux du Groupe, vous devez en parler à votre manager et suivre ses conseils.

4.3 La collaboration avec les fournisseurs

Nous collaborons avec nos fournisseurs et nous appliquons des procédures d'approvisionnement fiables et durables. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les lois des pays dans lesquels ils opèrent.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Traitement éthique.** Nous nous engageons à traiter nos fournisseurs et nos sous-traitants de manière loyale et nous attendons d'eux le même traitement loyal et éthique à notre égard.
  - Nous recommandons fortement de ne pas prendre d'accords réciproques comme, par exemple, accepter de nous fournir chez un fournisseur à la condition impérative qu'il se fournisse chez nous.
  - Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils construisent leur relation avec nous sur des bases loyales et éthiques en respectant les « Supplier Standards of Conduct » (règles de conduite des fournisseurs) de Capgemini (le lien est donné dans l'annexe).
  - Les « Supplier Standards of Conduct » (règles de conduite des fournisseurs) de Capgemini fixent l'engagement minimum que notre entreprise attend de ses fournisseurs en ce qui concerne la responsabilité sociale d'entreprise, l'éthique et la lutte anti-corruption, la conformité réglementaire et les normes relatives aux relations d'affaires.

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je dois traiter les fournisseurs de façon loyale et fonder mes décisions sur la qualité et le prix.
- Je ne dois en aucun cas me mettre d'accord avec nos fournisseurs pour faire quoi que ce soit qui serait contraire aux intérêts de nos clients.
- Je ne dois pas conclure avec nos fournisseurs d'accords qui enfreignent la loi du ou des pays dans lesquels je travaille.
- Si je fais appel à un fournisseur au nom du Groupe, je dois appliquer les « Supplier Standards of Conduct » (règles de conduite des fournisseurs) pour sélectionner de nouveaux fournisseurs ou évaluer un fournisseur actuel.
- Je ne conclus pas d'accords réciproques sauf autorisation spécifique.

EXEMPLES PRATIQUES

J'ai récemment visité le site de l'un de nos principaux fournisseurs ; leurs pratiques environnementales me préoccupent. Que dois-je faire ?
Parlez-en à votre manager ou à votre service achat. Le Groupe a mis en place les « Supplier Standards of Conduct » (règles de conduite des fournisseurs) pour suivre les pratiques environnementales et sociales des fournisseurs, de manière à nous assurer de la pérennité de notre chaîne d'approvisionnement.

Je suis en cours de négociation avec le responsable des achats de l'un de nos principaux fournisseurs. Je pense que ce fournisseur pourrait aussi bénéficier des services du Groupe. Puis-je lui suggérer d'acheter nos prestations pour que nous continuions à faire appel à lui ?
Non, le Groupe refuse les accords réciproques, sauf situation exceptionnelle et seulement avec une autorisation préalable.

PARTAGEZ VOS PREOCCUPATIONS ET PARLEZ-EN OUVERTEMENT : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant la collaboration avec nos fournisseurs, ne le gardez pas pour vous seul(e). Abordez-le avec votre manager ou votre Direction Juridique qui vous apportera son aide.

5. Les actifs du Groupe et des tiers

Nous devons veiller à la sécurité et l'intégrité des actifs du Groupe et des tiers avec lesquels nous travaillons. Nous devons les utiliser de manière responsable et professionnelle.

5.1 La propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle est un des actifs les plus importants du Groupe. Nous devons veiller à la validité et à l'intégrité de tous les droits de propriété intellectuelle appartenant au Groupe, qu'ils soient protégés par des droits d'auteur, des brevets, des marques commerciales, des secrets de fabrication et la confidentialité. Nous devons respecter les droits de propriété intellectuelle de nos clients, concurrents, partenaires commerciaux et fournisseurs.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Propriété du Groupe.** Tous les éléments de propriété intellectuelle créés par les salariés du Groupe au cours de leur période d'emploi au sein du Groupe deviennent, selon les dispositions du contrat conclu avec le client, soit la propriété du Groupe, soit celle du client concerné. Nous ne devons mettre en péril aucun élément de propriété intellectuelle du Groupe ou de ses clients, qu'il soit juridiquement protégé ou non, tant pendant la durée de notre contrat de travail avec le Groupe qu'après notre départ.

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je dois comprendre la notion de propriété intellectuelle.
- Je dois veiller à utiliser convenablement tout élément de propriété intellectuelle appartenant au Groupe ou à un tiers, quel qu'il soit.

EXEMPLES PRATIQUES

Je travaille dans une équipe qui développe une nouvelle méthodologie. Puis-je la réutiliser à des fins personnelles, en dehors de mon travail pour le Groupe ?
Non, tous les éléments de propriété intellectuelle, y compris les méthodologies, les logiciels, le matériel, les processus, les outils et les savoir-faire crées au cours de votre période d'emploi au sein du Groupe restent la propriété du Groupe ou de ses clients.

En effectuant une étude sur nos concurrents, j'ai trouvé une offre très intéressante. Puis-je la copier en modifiant les supports pour mettre au point notre propre offre ?
Non. Nous ne nous approprions aucun élément de propriété intellectuelle appartenant à des tiers sans leur autorisation. L'utilisation non autorisée d'éléments de propriété intellectuelle appartenant à des tiers peut exposer le Groupe et même un collaborateur à des poursuites et à des sanctions.

PARTAGEZ VOS PREOCCUPATIONS ET PARLEZ-EN OUVERTEMENT : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant la propriété intellectuelle, ne le gardez pas pour vous seul(e). Abordez-le avec votre manager ou votre Direction Juridique qui vous apportera son aide.

5.2 Les informations confidentielles

Nous devons protéger les informations confidentielles du Groupe, de son personnel, de ses clients, de ses partenaires commerciaux et de ses fournisseurs.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Informations confidentielles.** Les informations dites « confidentielles » sont définies comme telles par la loi ou par contrat. Les catégories d'informations suivantes sont pratiquement toujours confidentielles :
  - Toute information donnée par nos clients, fournisseurs ou partenaires commerciaux que le Groupe s'est engagé à ne pas divulguer.
  - Les informations relatives à notre stratégie commerciale et économique.
  - Les informations relatives à notre politique de recrutement et de rémunération.
  - Les données à caractère personnel.
  - Les savoir-faire, les informations relevant du secret industriel, les brevets et logiciels développés par le Groupe.
- **Protection.** Nous prenons des mesures adaptées et raisonnables (de sécurité, notamment), afin de protéger les informations confidentielles relatives au Groupe, à son personnel, ses clients, ses partenaires commerciaux et ses fournisseurs.
  - Nous devons préserver la confidentialité des informations concernant l'activité de nos clients et fournisseurs. Nous devons strictement respecter les engagements de confidentialité pris par le Groupe vis-à-vis de ses clients, partenaires commerciaux et fournisseurs. Lorsque nous travaillons pour plusieurs clients différents, nous devons prendre les mesures de protection nécessaires pour éviter la divulgation d'informations confidentielles d'un client à un autre.
  - À la fin de notre contrat de travail pour le Groupe, nous devons restituer toutes les informations confidentielles en notre possession et respecter nos obligations de confidentialité.

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je dois protéger les informations confidentielles du Groupe, de nos collaborateurs, clients, partenaires commerciaux et de nos fournisseurs contre tout accès ou divulgation non autorisé(e).
- Je dois éviter de discuter d'informations confidentielles en public si je risque d'être entendu(e).

EXEMPLES PRATIQUES

Je travaille souvent à l'extérieur ou chez moi. Quelles sont mes responsabilités concernant la confidentialité des informations ?
Toutes les informations confidentielles doivent être traitées selon les mêmes normes de sécurité, que ce soit au bureau ou ailleurs. Les documents papier ne doivent pas être accessibles à des personnes non autorisées et doivent être détruits en conséquence. Il est recommandé d'éviter d'emporter des documents papier confidentiels à l'extérieur.

Je suis en déplacement à l'extérieur avec un(e) collègue. Pouvons-nous parler de notre travail en public ?
Vous pouvez parler de votre travail, mais en prenant garde à ne pas être entendus. Vous ne devez pas mentionner le nom du Groupe, de ses clients, de ses partenaires commerciaux ni d'aucune personne, si cela est susceptible d'être entendu. Soyez particulièrement vigilant(e)s lors des conversations téléphoniques dans des espaces publics ou lorsque vous utilisez votre ordinateur portable (quelqu'un pourrait voir votre écran par-dessus votre épaule).

Je suis souvent en déplacement et j'enregistre des données confidentielles sur une clé USB. Est-ce acceptable ?
Si vous vous déplacez souvent et si vous devez emporter des informations confidentielles sur une clé USB ou tout autre dispositif portable, vous devez les crypter pour éviter toute divulgation ou utilisation non autorisée.

Je suis très présent(e) sur les médias sociaux. Puis-je y évoquer mes fonctions et mes responsabilités au sein du Groupe ?
Oui. Vous pouvez mentionner vos fonctions et vos responsabilités tant que vous ne divulguez aucune information confidentielle. Il est toutefois conseillé d'éviter au maximum de diffuser ce genre d'informations, vos commentaires pouvant être utilisés hors contexte. N'oubliez jamais que vous faites partie du Groupe lorsque vous publiez sur les médias sociaux. Vous ne devez pas le représenter ni parler en son nom si vous n'y êtes pas expressément autorisé(e).

PARTAGEZ VOS PREOCCUPATIONS ET PARLEZ-EN OUVERTEMENT : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant la confidentialité des informations, ne le gardez pas pour vous seul(e). Abordez-le avec votre manager ou votre Direction Juridique qui vous apportera son aide.

5.3 La protection des données à caractère personnel

La protection et la sécurité des données sont primordiales pour chaque entité de Capgemini. Tout incident lié aux données peut nuire gravement à la réputation du Groupe et entraîner des risques financiers élevés. Capgemini a mis en œuvre une organisation interne de protection des données efficace et un solide programme de protection des données pour protéger l'entreprise contre ces risques.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Une notion large.** La notion de données à caractère personnel est très large puisqu'elle recouvre tout type de donnée permettant d'identifier un individu, directement ou indirectement. De ce fait, la notion de données à caractère personnel ne se limite pas à des informations telles que le nom, le prénom et l'adresse électronique mais comprend également les informations de connexion ou les adresses IP puisque celles-ci permettent d'identifier indirectement un individu.
- **Une application étendue.** Il faut souligner que la règlementation sur la protection des données s'applique à tout traitement de données à caractère personnel, quel que soit le contexte dans lequel ces données à caractère personnel sont traitées. En d'autres termes, les mêmes règles s'appliquent au traitement des données à caractère personnel que se soit dans un contexte professionnel, un contexte salarial ou dans le cadre d'activités privées.
- **La protection des données ne concerne pas uniquement l'Union européenne.** Bien que la protection des données soit souvent perçue comme une préoccupation purement européenne, la législation sur la protection des données à caractère personnel est adoptée de plus en plus largement en dehors de l'Union européenne (UE) et est très influencée par les exigences juridiques de l'UE. En outre, pour que les mesures de protection des données soient effectivement mises en œuvre dans l'ensemble du Groupe, nous sommes convaincus qu'elles doivent être appliquées de manière uniforme, quelle que soit la zone géographique.
- **Le traitement des données a également ses règles.** Capgemini prend la protection des données très au sérieux et a de ce fait établi une série de politiques et de procédures définissant les engagements du Groupe concernant le traitement des données à caractère personnel, qu'il soit effectué en son nom ou au nom de ses clients.

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je dois suivre la formation concernant la protection des données.
- Je ne recueille de données à caractère personnel que pour une raison spécifique, et je m'assure de ne collecter que celles dont j'ai strictement besoin. Je ne recueille pas de données à caractère personnel « juste au cas où » elles pourraient s'avérer utiles à l'avenir.
- Je dois documenter les actions de traitement des données que je lance de manière adéquate en utilisant les outils fournis par le service en charge de la protection des données.
- Je dois me conformer à la législation sur la protection des données à caractère personnel des juridictions dans lesquelles les données ont été collectées, traitées ou utilisées.

PARTAGEZ VOS PREOCCUPATIONS ET PARLEZ-EN OUVERTEMENT : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant la protection des données à caractère personnel, ne le gardez pas pour vous seul(e). Abordez-le avec votre responsable de protection des données (DPO) qui vous apportera son aide.

EXEMPLES PRATIQUES

Un partenaire commercial, qui souhaite diffuser son programme de formation auprès de tous les collaborateurs de mon service, m'a demandé la liste de nos adresses électroniques. Puis-je la lui transmettre ?
Non. Avant de partager ces informations, vous devez vérifier auprès de votre responsable de protection des données (DPO) comment vous pouvez procéder. Votre responsable de protection des données (DPO) vous aidera à déterminer quelles sont les mesures à prendre en considération et à mettre en œuvre.

Nous avons conclu un contrat avec un client situé dans l'UE et nousdevons prendre en charge les informations à caractère personnel de ses clients et de ses salariés. Une partie de la prestation est assurée par des entités du Groupe basées en Inde. Puis-je leur communiquer des données à caractère personnel ?
Les lois de l'UE sur la protection des données à caractère personnel sont très strictes. Si nous transférons ces données hors de l'UE, nous devons leur assurer un niveau de protection au moins équivalent. Dans ce but, Capgemini a adopté des règles d'entreprise contraignantes (BCR) qui garantissent que tout transfert de données à caractère personnel vers une autre entité Capgemini hors de l'UE bénéficie d'un niveau de protection adéquat. Toutefois, afin de se conformer aux différentes exigences requises pour un transfert de données vers Capgemini India, ou pour un accès à celles-ci, veuillez consulter votre responsable de protection des données (DPO).

J'ai reçu par erreur dans un e-mail des informations sur le salaire de mes collègues. Que dois-je faire ?
Dès que vous vous apercevez de l'erreur, vous devez cesser de lire ces informations et vous abstenir de les utiliser. Supprimez l'e-mail en cause et contactez la personne qui vous l'a adressé. Si vous avez reçu un document papier, retournez-le à l'expéditeur dans une enveloppe cachetée. Vous ne devez utiliser ces informations d'aucune manière ni dans quelque but que ce soit. Vous devez également contacter immédiatement votre responsable de protection des données (DPO) ou l'officier de cybersécurité compétent pour signaler cet incident.

5.4 L'utilisation appropriée des actifs et des ressources du Groupe et des tiers

Nous sommes personnellement responsables de la protection des actifs et des ressources qui nous sont confiés par le Groupe et par des tiers.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Utilisation responsable et professionnelle.** Nous devons utiliser les actifs et les ressources du Groupe afin d'atteindre nos objectifs commerciaux.
  - Nous prenons soin des actifs et des ressources des tiers comme s'ils étaient les nôtres.
  - Nous ne devons pas accéder aux ressources électroniques du Groupe ou de tiers, ni les utiliser ou tenter de les utiliser dans le but d'accéder à des contenus inappropriés, de les stocker, les diffuser ou les publier. Cela concerne notamment les contenus pornographiques, obscènes, racistes, sexistes ou, de quelque autre manière que ce soit, discriminatoires, menaçants, harcelants, offensants, diffamatoires ou illicites.
  - Nous devons prendre les mesures nécessaires pour protéger contre la perte, le vol ou la divulgation non autorisée, tous les actifs et ressources appartenant au Groupe et/ou à des tiers et qui sont sous notre responsabilité.

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je dois traiter avec soin les actifs et les ressources du Groupe et des tiers.
- Je dois utiliser les ressources matérielles et électroniques du Groupe uniquement à des fins professionnelles, à l'exception des utilisations occasionnelles à titre personnel qui sont autorisées.
- J'ai bien noté que l'utilisation du réseau du Groupe pour transmettre ou stocker des contenus est soumise à son contrôle.
- Je dois lire et comprendre la charte ou procédure locale traitant de la sécurité et de l'utilisation des systèmes d'information.

EXEMPLES PRATIQUES

J'organise une fête à titre personnel et je vais avoir besoin d'un grand nombre d'invitations. Est-ce que je peux utiliser les photocopieurs du Groupe ?
Non. C'est un exemple de mauvais usage des ressources matérielles du Groupe.

Puis-je utiliser mon accès à Internet au travail pour faire des recherches personnelles ?
Utiliser de façon limitée des outils de communication tels que la messagerie électronique et Internet peut être acceptable à condition que cela ne génère pas de coûts pour le Groupe et n'empiète pas sur votre travail.
De manière générale, vous pouvez utiliser votre ordinateur portable professionnel en dehors des heures de travail, tant que cela demeure occasionnel pour des besoins personnels. Mais vous ne devez pas y installer de logiciel non autorisé.

Je sors déjeuner. Quelles précautions de sécurité dois-je prendre avant de quitter mon bureau ?
Portez toujours sur vous votre badge de sécurité, verrouillez l'écran de votre ordinateur et vérifiez que toutes les informations confidentielles ou sensibles sont hors de portée.
Assurez-vous que votre ordinateur est physiquement sécurisé par un système de sécurité pour éviter tout risque de perte ou de vol, en particulier si vous utilisez un portable.

PARTAGEZ VOS PREOCCUPATIONS ET PARLEZ-EN OUVERTEMENT : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant l'utilisation appropriée des actifs et des ressources du Groupe et de tiers, ne le gardez pas pour vous seul(e). Abordez-le avec votre manager qui vous apportera son aide.

6. Responsabilité sociale de l'entreprise

Nous sommes des citoyens responsables. À ce titre, nous apportons notre contribution à la collectivité et nous respectons l'environnement dans lequel nous travaillons.

6.1 Notre contribution à la société civile

Le Groupe s'engage à créer un impact positif sur la société civile au sein de laquelle il opère. En tant qu'entreprise responsable de premier plan, le Groupe a conçu et mis en œuvre une stratégie d'inclusion numérique visant à réduire la fracture numérique et en permettant aux personnes défavorisées de surmonter leur exclusion.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **L'inclusion numérique.** Nous œuvrons pour développer des compétences techniques et numériques, d'élémentaires à spécialisées, auprès des personnes souffrant d'exclusion numérique dans le but de faire du numérique une chance pour tous. Dans ce but, nous nous associons à diverses organisations non gouvernementales (ONG) dans le cadre de partenariats locaux afin de créer un impact positif durable sur la société civile du monde entier.
- **Engagez-vous.** L'engagement de nos collaborateurs est un facteur clé qui nous permettra de transformer notre ambition en réalité. Nous encourageons tous les salariés à jouer un rôle actif, à devenir les architectes d'avenirs positifs qui créeront un impact positif.

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je suis encouragé à participer à nos initiatives de responsabilité sociale d'entreprise (RSE).
- Je dois obtenir les autorisations nécessaires avant de consacrer une partie de mon temps de travail à des activités bénévoles.
- Je dois obtenir l'autorisation nécessaire avant d'utiliser le nom et les ressources du Groupe pour soutenir une ONG.

EXEMPLES PRATIQUES

J'aimerais faire du bénévolat pour une association caritative locale pendant la semaine. Le Groupe accorde-t-il des journées de congé pour ce type d'activité ?
Vérifiez si vos procédures locales l'autorisent. Dans certains pays, des entités du Groupe accordent un nombre limité de journées à consacrer au bénévolat, notamment lorsqu'il s'agit d'événements organisés par une association parrainée par le Groupe.

Je participe activement aux activités d'une association locale qui organise un événement important. Le Groupe peut-il le sponsoriser ou prêter des salles de réunion pour cette occasion ?
Tous les dons, cadeaux et les contributions en nature doivent être approuvés. Demandez à votre manager à quel niveau vous devez obtenir l'autorisation. Il se peut que plusieurs services doivent être impliqués : juridique, fiscalité, ressources humaines, voire communication. Vérifiez également que l'association que vous souhaitez aider se conforme aux règles du Groupe. En effet, le Groupe ne soutient aucune organisation religieuse ni politique.

PARTAGEZ VOS PREOCCUPATIONS ET PARLEZ-EN OUVERTEMENT : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant la contribution du Groupe à la société civile, ne le gardez pas pour vous seul(e). Abordez-le avec votre manager, le (la) responsable RSE de votre pays ou le responsable Ethique & Compliance.

6.2 La réduction de notre impact sur l'environnement

Nous avons conscience de l'impact sur l'environnement qu'ont les activités des entreprises et nous nous engageons à le limiter.

QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE ?

- **Respecter l'environnement.** Le Groupe s'engage à identifier et à respecter toutes les obligations légales ou autres, relatives à l'impact de ses activités sur l'environnement.
  - Nous cherchons à réduire autant que possible l'impact environnemental des activités du Groupe, telles que par exemple : les émissions de gaz à effet de serre dues à la consommation d'énergie de nos bureaux, de nos data center (centres de données) et aux déplacements professionnels, la gestion de nos déchets et de notre parc informatique, ainsi que nos processus d'achats.
- **Innover pour aider nos clients à réduire leur impact.** Nous utilisons et adaptons nos capacités et notre expertise pour aider nos clients à réduire leur impact sur l'environnement et à atteindre leurs objectifs environnementaux.

QU'ATTEND-ON DE MOI ?

- Je respecte la législation relative à l'environnement, ainsi que les règles locales et celles du Groupe.
- Je cherche à minimiser l'impact de mes activités sur l'environnement. Il s'agit notamment de faire des choix éclairés pour minimiser l'impact des émissions de carbone dues aux déplacements professionnels, d'économiser de l'énergie dans nos bureaux et nos data centers (centres de données), de prendre en compte l'impact environnemental dans les choix d'approvisionnement, de réduire les déchets grâce aux programmes de recyclage, d'éviter les plastiques à usage unique et de contribuer à d'autres initiatives environnementales.
- Je cherche des moyens d'innover en exploitant nos compétences métier et informatiques pour aider nos clients à atteindre leurs objectifs environnementaux.

EXEMPLES PRATIQUES

Pour me rendre à l'étranger, j'ai le choix entre le train et l'avion. Pour lequel dois-je opter ?
Demandez-vous d'abord si vous devez absolument vous déplacer. Le Groupe propose de nombreux outils de travail virtuels, tels que Microsoft Teams et des espaces de vidéoconférence dédiés.
Si vous ne pouvez pas éviter un déplacement, essayez de trouver un juste équilibre entre temps, coût et impact environnemental. Un voyage en train aura généralement un impact carbone 6 à 10 fois inférieur à celui d'un vol sur une distance équivalente, les vols directs ont généralement une émission carbone plus faible que ceux avec escales et les taxis d'aéroport peuvent considérablement augmenter la facture et l'empreinte carbone de votre déplacement. En tenant compte de la durée, du coût et de l'impact environnemental de l'ensemble de votre déplacement, vous pourrez prendre la décision appropriée qui respecte nos objectifs environnementaux, tout en répondant aux besoins de notre entreprise et de nos clients.

Je reçois régulièrement des informations et des conseils concernant le covoiturage ou la réduction de l'usage du plastique et on me dit souvent d'éteindre les lumières et d'imprimer recto-verso. Mon comportement personnel fait-il vraiment la différence ?
Absolument. Dans une entreprise de la taille de Capgemini, les actions individuelles prises dans l'ensemble du Groupe peuvent rapidement se cumuler et avoir un impact significatif. Si vous avez besoin de vous rendre au bureau, opter pour le covoiturage ou les transports en commun peut aider à limiter les émissions de carbone et à réduire la pollution atmosphérique dans les villes.
Éviter les plastiques à usage unique réduit non seulement la quantité de plastique qui aboutit dans les décharges et dans l'environnement marin, mais cela permet également d'économiser l'énergie et les matériaux utilisés pour produire le plastique en premier lieu. Lorsque l'éclairage de bureau n'est pas automatisé, veuillez éteindre les lumières à la fin des réunions. Si vous devez absolument imprimer un document, pensez à l'impression recto-verso. Cela réduit considérablement la consommation de papier et limite l'impact environnemental causé tant par l'impression que par le cycle de vie du papier.

PARTAGEZ VOS PREOCCUPATIONS ET PARLEZ-EN OUVERTEMENT : si vous êtes confronté(e) à un problème concernant l'impact sur l'environnement, ne le gardez pas pour vous seul(e). Abordez-le avec votre manager ou avec le (la) responsable RSE de votre pays.

Annexes

1. Charte éthique

2. Directives du Groupe sur la gestion des conflits d'intérêt

3. Politique d'utilisation de SpeakUp

4. Ligne d'assistance SpeakUp

5. Ethique & Compliance sur Talent

6. Réseau Ethique & Compliance

7. Blue Book

8. Politique Anti-Corruption du Groupe

9. Politique du Groupe sur le Droit de la Concurrence

10. Supplier Standards of Conduct (règles de conduite des fournisseurs)

11. Recommandations pour l'usage des médias sociaux

12. Périodes d'interdiction

Les informations contenues dans ce document sont la propriété exclusive de Capgemini.
Copyright © 2024 Capgemini. Tous droits réservés.

Conception graphique : Avant Midi. Avril 2024 — Version 3.5

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

Ethique & Compliance sur Talent:
http://talent.capgemini.com/ethicsandcompliance

Pour en savoir plus à notre sujet :

www.capgemini.com