

集团利益冲突政策

管理实际、潜在或被认为的利益冲突的原则。

集团利益冲突政策

管理实际、潜在或被认为的利益冲突的原则。

这些管理实际、潜在或被认为的利益冲突的原则旨在帮助我们遵守凯捷商业道德准则中规定的道德原则。

作为我们保护和提升凯捷声誉的持续努力的一部分，我们必须确保我们代表凯捷做出正确、客观和忠诚的决策。

凯捷公司充分尊重员工的私人生活，并认识到员工在凯捷公司工作之外，还可能加入合法的金融、商业、民间和社区网络。因此，个人利益可能会对我们的判断力、客观性或对公司的忠诚度产生不利影响；公司利益和个人利益之间可能会发生利益冲突。

Capgemini 希望员工使用利益冲突管理工具“[Declare](#)”及时申报他们或与其关系密切的任何人（定义见第2节）所面临的任何利益冲突（实际的、潜在的或被认为的）。

虽然在某些情况下，凯捷可能会决定清除冲突情况（通过制定适当的保障措施），但只有在根据本政策宣布冲突后才能进行清除；凯捷保留自行决定是否以及如何管理利益冲突的权利。

内容

1. 这些原则对谁适用?	4
2. 什么是利益冲突?	4
3. 如何识别实际、潜在或感知的利益冲突?	5
4. 可能存在实际的、潜在的或被认为的利益冲突的情况的例子。	6
5. 遇到利益冲突时该如何处理	8
6. 在摘要中管理利益冲突	10
7. 适应和地方义务	11



面对利益冲突并没有错--我们每个人都有社会生活。重要的是要意识到存在实际的、潜在的或被认为的利益冲突，并适当地申报任何此类冲突，如果你是团队经理，则要根据我们的政策和道德原则清除冲突。



1.

这些原则对谁适用?

这些原则适用于凯捷集团旗下所有公司的所有员工和董事会成员。

根据本政策,团队经理负有特殊责任,不仅要管理自己的实际、潜在或认为的利益冲突,还要管理所有向其汇报的员工的实际、潜在或认为的利益冲突。

2.

什么是利益冲突?

当我们的个人利益——无论是经济利益或其他利益、我们自己的利益或与我们关系密切的人的利益——实际影响、潜在影响或可能被认为影响我们客观地履行专业职责和责任时,就会产生利益冲突。

在利益冲突的情况下,判断可能会被扭曲,所做的决策可能更有利于我们自己的利益,而不是凯捷的利益(主要是可持续增长和盈利能力)。

利益冲突的类型包括:

- 1. 外部业务利益。**当你有第二份工作或副业或者参与其他可能与你在凯捷公司的职责相冲突的活动。
- 2. 密切关系。**当您或任何与您有密切关系关系的人士与以下人士有密切关系(定义见下文第2节)时,您将被视为与以下人士有密切关系。(I) Capgemini 的董事会成员或雇员,和/或 (II) 接受 Capgemini 的服务、或向 Capgemini 提供服务、或与 Capgemini 提供的服务竞争的组织的受托人、董事会成员、所有者、合伙人、雇员或顾问。
- 3. 董事会成员资格。**当你是任何组织的董事会成员,而该组织开展的业务可能或不可能与凯捷公司的商业利益相竞争。
- 4. 外部财务利益。**当你或任何与你有关的人 在向凯捷公司提供服务或从凯捷公司接受服务的组织中 拥有超过5%的所有权或股权权益时
- 5. 当您参与的活动或面临的情况不属于上述任何类别,但您认为可能或可能被视为与凯捷公司存在利益冲突。**

为了本政策的目的:

- a. “密切关系”一词是指:**(一) 雇员的直系亲属或大家庭中因出生、收养或婚姻关系而存在的任何人;或(二) 与雇员有密切个人关系的任何人;

为明确起见,“密切关系”包括配偶、伴侣、父母、子女、兄弟姐妹、姻亲、祖父母、孙子女、继父母、继子女、同父异母兄弟姐妹、表兄弟姐妹、叔伯、姑姑、邻居、朋友、室友等。如果你对上述“密切关系”的定义中是否会涵盖某人有任何疑



问, 请对该定义进行广义解释, 假设其属于该定义的范围, 并据此进行声明。

b. “董事会成员”一词是指: 一个组织的管理委员会成员, 由股东选举或任命, 并拥有与管理或行政有关的权力和职责, 以作出重要的公司政策决定;

3.

如何识别实际、潜在或感知的利益冲突?

利益冲突可能有许多不同的形式, 也可能是无意中产生的。

有时, 利益冲突是显而易见的, 很容易识别。有时, 利益冲突较难察觉, 可能在意想不到的情况下出现。

要识别某种情况是否可能产生利益冲突, 请问自己。

- “在凯捷之外的人看来, 这种情况可能如何? 凯捷公司的其他员工或第三方会不会认为这可能会影响我为公司做出的决定? 如果凯捷内部的任何人知道这件事, 我是否会感到担忧或不舒服? 如果我在类似的情况下要对直接报告进行审查、审计或处罚, 我会有什么感受?”
 - “凭借我与第三方的关系, 我或与我关系密切的人是否会获得利益?”
 - “这种情况是否会影响我在凯捷公司可能做出的任何决定?”
 - “我是否因与第三方的关系而感到义务感?”
 - “我与第三方的关系, 是否会影响我做出符合凯捷利益的决定?”
- >> 如果对这些问题的任何一个答案是“是”或“可能”, 你就涉及到实际的、潜在的或被认为的利益冲突。

如果您仍有疑问或有问题, 或者如果情况似乎是“灰色地带”, 请使用Declare将情况告知凯捷。您的团队经理和/或道德与合规官将为您提供指导, 使您能够继续做正确的事情, 做出符合我们政策和道德原则的适当决定。

4.

可能存在实际的、潜在的或被认为的利益冲突的情况的例子。

虽然凯捷希望就什么可能构成实际的、潜在的或被认为的利益冲突提供指导，但如果试图过于具体，则可能会限制本政策的适用性。以下示例概述了可能的利益冲突情况；该列表并非详尽无遗——如果您有疑问或问题，我们鼓励您寻求支持。如果您需要澄清，请联系您的道德与合规官。

您可能会发现自己存在利益冲突，如果：

- 与您关系密切的人员的职责要求该人员与凯捷在同一工作领域开展业务，您对业务决策有影响，例如。
 - >> 与你关系密切的某人为凯捷供应商工作，该供应商最近向凯捷提交了一份建议书，你的团队经理希望你加入评审团队，对所有的投标进行评估，包括与你关系密切的人提交的投标。
 - >> 某位与你关系密切的人在凯捷客户处工作，你的团队经理想让你加入竞标团队，以说服客户与我们开展业务。
- 请你参与与你有密切关系的人或与你有密切关系的人的聘用、监督、管理或职业规划。
- 你参与了与你的直线管理层有密切关系的人的聘用、监督、管理或职业规划。
- 您接受了供应商、服务提供商、慈善受益人或客户的个人折扣、礼品、招待或任何其他可能产生义务感的利益。
- 您不正当利用您在凯捷公司的职位或凯捷公司的机密信息，谋取个人利益或间接利益。

在这些例子中，可能会有人认为，你可能会采取偏向于自己的利益或与你关系密切的人的利益的观点，而不是以凯捷公司的最佳利益行事。

您的外部活动、经济利益、董事会成员资格或您对凯捷业务的了解也可能导致利益冲突。如果您或与您有密切关系的人有这种情况，请注意。

- 作为凯捷公司直接或间接的竞争对手、供应商、客户、联盟伙伴或慈善受益人的第二份工作或副业（自雇、自由职业者等）。
- 在Capgemini的供应商、分包商、客户、业务伙伴或竞争对手的公司总股本中拥有超过5%的财务权益。
- 在任何组织中担任董事会成员的角色，该组织开展的业务可能或不可能与凯捷公司的业务利益发生竞争。
- 为您自己的利益或第三方的利益而使用非公开的信息。这主要包括与Capgemini的商业策略或数据有关的信息、与Capgemini的知识产权有关的信息以及客户或供货商的机密信息。此外，请注意，根据刑法和证券法规，使用、披露或建议他人根据所谓的“内幕信息”¹出售或收购凯捷发行的金融工具是非法的，关于这个问题，请参考凯捷的防止内幕交易政策。

凯捷积极鼓励各级团队成员参与社区活动，并贡献时间、精力和创造力。然而，如果您或与您有密切关系的人任职，这也可能导致利益冲突。

- 在慈善、教育或其他与Capgemini有某种关系的非营利组织（或与Capgemini有某种关系的营利公司有关联）的董事会中任职。
- 在凯捷的供应商、分包商、客户、业务伙伴或竞争对手之一的营利性公司的董事会中。

1.内幕消息可定义为未公开的、直接或间接涉及一个或几个证券发行人或一个或几个证券的准确信息，如果公开，很可能对有关证券的价格或与之相关的衍生证券的价格产生重大影响。它是一个合理的投资者很可能会用来作为其投资决定的基础的信息。



5.

遇到利益冲突时该如何处理

1. Capgemini公司的所有员工都有义务在利益冲突方面保持公开；对此类冲突进行声明符合其最佳职业利益。当员工面临实际的、潜在的或被认为的利益冲突时，必须及时通过“声明”告知凯捷公司，以获得关于如何处理的书面决定。本声明的目的是通过澄清情况，做出合乎道德的决定，从而确保业务的连续性，符合凯捷的利益。
2. 在从事可能有问题的行为或获得特定利益**之前**，应作出声明。
3. 凯捷公司所有团队经理还有一项职责，就是防止和发现向他们汇报的员工的任何利益冲突，因此他们必须教育和告知这些员工申报利益冲突。
4. Capgemini公司作出的决定通过Declare传达给雇员，雇员必须在Declare工具中确认收到该决定，并承诺遵守该决定。
5. 如果仍有疑问，请向您的道德与合规官员咨询。

如果你是相关员工。

1. 迅速申报《申报》中的相关事实，解释您认为造成或可能造成利益冲突的情况；
2. 等待Capgemini的正式决定。凯捷公司将努力在合理的时间内做出决定。您的团队经理也可能会指导或指示您如何处理，以消除利益冲突。
3. 该决定将通过Declare通知你，你必须在Declare中确认收到该决定，并承诺遵守该决定。
4. 当利益冲突的理由不再存在时，您应在“声明”中更新您的声明，使其失效。

如果你是相关员工的团队经理。

1. 当员工告知您实际的、潜在的或认为的利益冲突时，您必须首先了解与业务背景有关的所有事实，并引导员工在“申报”中提交申报。
2. 在员工做出声明后，您和您的道德与合规官将对声明进行审查。应用这些准则，与您的道德与合规官协商，做出正确的决定。
 - 使用常识。
 - 从我们的7个价值观、商业道德准则和其他相关政策中获得启发。
 - 问问自己一些简单的问题，比如：“作为团队经理，其他凯捷员工或外人会不会认为我即将做出的决定适合保护凯捷？如果明天我即将做出的决定见报，我会不会感到尴尬？”。
 - 确保你的决定不会导致凯捷公司处于一个可疑的位置，从而引起声誉风险。
 - 如果员工的私人利益影响或可能影响其职业职责的公正性和客观性，从而影响到集团的业绩，你必须。
 - 将雇员排除在任何可能受到雇员私人利益影响的决策过程之外，或
 - 如果你决定在决策过程中维护 (maintain) 员工，为了保护凯捷，你需要：
 - >> 精确记录你的决定。
 - >> 制定保护凯捷的措施，如对员工的决定进行双重控制。
 - 根据声明的复杂程度，道德与合规官可能会联系其他利益相关者 (根据需要)，其中可能包括员工的N+2、人力资源业务合作伙伴和/或集团道德办公室，以评估声明。
3. 您还必须在“声明”工具中确认对雇员声明的最终决定的执行情况。如果在稍后阶段，您发现该员工没有遵守凯捷公司关于声明的决定，您必须立即向您的道德与合规官报告。

关于在“申报”中管理申报的详细流程，请参考集团[人才道德中心](#)的流程文档。

6.

在摘要中管理利益冲突

- 如果发生实际的、潜在的或被认为的利益冲突，请务必使用“申报”功能告知凯捷。遇到利益冲突并无不妥；重要的是要意识到它并进行声明，如果您是团队经理，则要根据我们的政策和道德原则清除它。
- 在处理与客户、供应商、分包商和商业伙伴的关系时，应避免利益冲突，并以专业、公正和客观的方式进行。
- 如果投资的性质可能会影响商业决策，请不要投资于供应商、客户、竞争对手、咨询公司或任何商业伙伴。
- 不参与与您关系密切的人或与您关系密切的人的录用、监督、管理或职业规划。
- 不要参与任何与你的直线管理层有密切关系的人的招聘、监督、管理或职业规划。
- 随着职业情况的变化，要注意您或与您关系密切的人担任的新职位可能产生的潜在利益冲突。

除非你事先得到凯捷公司的批准。

- 如果您的另一雇主是凯捷公司的直接或间接竞争对手、供应商、客户、业务伙伴或慈善受益人，即使符合您的雇佣协议，也不得从事第二份工作，或开创或参与副业（例如咨询或自由职业者任务）。
- 如果你或与你关系密切的人在这些第三方中拥有利益（例如，为了投资、就业或董事身份），不要直接与客户、供应商、分包商、商业伙伴或慈善受益人打交道。
- 由于每一种利益冲突的情况都是独一无二的，因此，即使你或你的同事过去曾被批准过类似的利益冲突情况，也一定要申报。

7.

适应和地方义务

管理利益冲突的原则可能需要进行一些调整，以符合当地法律，必须根据劳动法和数据隐私法等适用。凯捷集团关联公司的董事会应了解，法律和/或相关公司法规也可能规定了避免和/或声明冲突的具体义务。他们应向其所在国家的总法律顾问-道德与合规官咨询。

在这种情况下，当地的准则将由国家总法律顾问-道德与合规干事和国家人力资源主任审查，最后的修改将由首席道德干事批准。

文件控制

本政策由集团道德办于2018年4月1日发布，2020年11月15日发布修订版。



凯捷公司
Place de l'Étoile - 11, rue de Tilsitt
75017 巴黎 - 法国

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

People matter, results count.

更多信息:

www.capgemini.com

