

Politique du Groupe sur les conflits d'intérêts

Principes de gestion
des conflits d'intérêts réels,
potentiels ou perçus.

Politique du Groupe sur les conflits d'intérêts

Principes de gestion des conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus.

Ces principes de gestion des conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus sont conçus pour nous aider à respecter les principes éthiques énoncés dans la Charte Éthique de Capgemini.

Dans le cadre des efforts continus pour protéger et améliorer la réputation de Capgemini, nous devons tous nous assurer que nous prenons des décisions avisées, objectives et loyales au nom de Capgemini.

Capgemini respecte pleinement la vie privée et reconnaît que les employés peuvent faire partie de réseaux financiers, commerciaux, civiques et communautaires légitimes en dehors de leur emploi chez Capgemini. Les intérêts personnels peuvent donc potentiellement influencer négativement notre jugement, notre objectivité ou notre loyauté envers l'entreprise ; un conflit d'intérêts entre les intérêts de l'entreprise et les intérêts personnels peut alors survenir.

Capgemini attend de ses employés qu'ils déclarent rapidement tout conflit d'intérêts (réel, potentiel ou perçu) auquel ils sont confrontés ou auquel est confrontée toute personne avec laquelle ils ont une relation étroite (telle que définie dans la section 2.), en utilisant l'outil de gestion des conflits d'intérêts « [Declare](#) ».

Bien que dans certaines circonstances, Capgemini puisse décider de régler des situations de conflit d'intérêts (en mettant en place des mesures appropriées), ce règlement ne peut intervenir qu'après déclaration du conflit conformément à cette politique ; Capgemini, à sa seule discrétion, se réserve le droit de déterminer si et comment un conflit d'intérêts peut être géré.

SOMMAIRE

1. À QUI S'APPLIQUENT CES PRINCIPES?	4
2. QU'EST-CE QU'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS?	4
3. COMMENT IDENTIFIER UN CONFLIT D'INTÉRÊTS RÉEL, POTENTIEL OU PERÇU?	5
4. EXEMPLES DE SITUATIONS OÙ UN CONFLIT D'INTÉRÊTS RÉEL, POTENTIEL OU PERÇU PEUT SURVENIR	6
5. QUE FAIRE FACE À UN CONFLIT D'INTÉRÊTS?	8
6. GÉRER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS EN RÉSUMÉ	10
7. ADAPTATION ET OBLIGATIONS LOCALES	11



Il n'est pas anormal d'être confronté à un conflit d'intérêts ; nous avons tous une vie sociale. L'important est de reconnaître l'existence de conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus et de les déclarer correctement (et, si vous êtes un manager, d'y répondre conformément à notre politique et à nos principes éthiques).

1.



À QUI S'APPLIQUENT CES PRINCIPES ?

Ces principes s'appliquent à tous les employés et membres du conseil d'administration, pour toutes les entités du groupe Capgemini.

En vertu de cette politique, les managers ont la responsabilité particulière de devoir résoudre leurs propres conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus, ainsi que ceux des employés qui leur sont rattachés.

QU'EST-CE QU'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS ? 2.

Un conflit d'intérêts survient lorsqu'un intérêt personnel (qu'il soit financier ou autre, et qu'il s'agisse d'un intérêt de l'employé ou de celui d'une personne avec laquelle nous avons une relation étroite) influence, réellement ou potentiellement, l'exercice objectif des fonctions et responsabilités professionnelles, ou qu'il soit perçu comme ayant une influence.

En cas de conflit d'intérêts, le jugement peut être faussé et peut entraîner une prise de décisions qui soient davantage favorables à un intérêt personnel qu'à ceux de Capgemini (principalement la croissance durable et la rentabilité).

LES TYPES DE CONFLITS D'INTÉRÊTS COMPRENNENT :

- 1. Intérêts commerciaux extérieurs :** Lorsque vous avez un deuxième emploi ou une activité annexe, ou que vous participez à d'autres activités qui peuvent entrer en conflit avec l'exercice de vos fonctions chez Capgemini.
- 2. Une relation étroite :** Lorsque vous avez, ou toute personne avec laquelle vous avez une relation étroite a, une relation étroite (telle que définie ici dans la section 2, ci-dessous) avec : (I) un membre du conseil d'administration ou un employé de Capgemini et/ou (II) un administrateur, un membre du conseil d'administration, un propriétaire, un partenaire, un employé ou un consultant d'une organisation qui reçoit des services de Capgemini, ou fournit des services à Capgemini, ou est en concurrence avec les services fournis par Capgemini.
- 3. Les membres du conseil d'administration :** Lorsque vous êtes membre du conseil d'administration d'une organisation qui exerce des activités qui peuvent, ou non, entrer en concurrence avec les intérêts commerciaux de Capgemini.
- 4. Intérêts financiers extérieurs :** Lorsque vous avez, ou toute personne avec laquelle vous avez une relation étroite, une participation ou des intérêts supérieurs à 5 % dans une organisation qui fournit des produits et/ou services à Capgemini ou qui reçoit des services de Capgemini.

Lorsque vous êtes impliqué dans des activités ou que vous êtes confronté à une situation qui n'est couverte par aucune des catégories ci-dessus mais qui, selon vous, pourrait être ou pourrait être perçue comme un conflit d'intérêts par rapport à Capgemini.

DANS LE CADRE DE CETTE POLITIQUE,

a. le terme « relations étroites » fait référence à (I) toute personne de la famille immédiate ou élargie de l'employé en raison de sa naissance, de son adoption ou de son mariage ; ou (II) toute personne avec laquelle l'employé a une relation personnelle étroite.



Par souci de clarté, l'expression « relation étroite » comprend le conjoint, le partenaire, les parents, les enfants, les frères et sœurs, la belle-famille, les grands-parents, les petits-enfants, les beaux-parents, les beaux-fils et belles-filles, les demi-frères et demi-sœurs, les cousins, les oncles, les tantes, les voisins, les amis, les colocataires, etc. Si vous avez un doute sur le fait qu'une personne soit couverte par la définition de « relation étroite » ci-dessus, veuillez interpréter la définition au sens large et faire une déclaration en conséquence.

b. le terme « membre du conseil d'administration » désigne : un membre du conseil d'administration d'une organisation qui est soit élu soit nommé par les actionnaires, et qui a des pouvoirs et des devoirs en matière de gestion ou d'administration, de prise de décisions en matière de politique de l'entreprise.

3.

COMMENT IDENTIFIER UN CONFLIT D'INTÉRÊTS RÉEL, POTENTIEL OU PERÇU ?

Un conflit d'intérêts peut prendre de nombreuses formes et peut survenir involontairement.

Dans certains cas, les conflits d'intérêts sont évidents et faciles à identifier, et dans d'autres cas, ils sont plus difficiles à détecter et peuvent survenir dans des situations inattendues.

POUR DÉTERMINER SI UNE SITUATION EST SUSCEPTIBLE DE CRÉER UN CONFLIT D'INTÉRÊTS, INTERROGEZ-VOUS :

- « Comment cette situation serait-elle perçue par une personne extérieure à Capgemini ? D'autres employés de Capgemini ou un tiers penseraient-ils que cette situation pourrait affecter la décision que je prends pour l'entreprise ? Serais-je mal à l'aise ou inquiet si quelqu'un au sein de Capgemini l'apprenait ? »
 - « Ma relation avec le tiers profiterait-elle à l'une des personnes avec laquelle j'ai une relation étroite ? »
 - « La situation est-elle susceptible d'affecter toute décision que je pourrais prendre chez Capgemini ? »
 - « Ai-je un sentiment d'obligation dû à ma relation avec le tiers ? »
 - « Ma relation avec le tiers semble-t-elle compromettre ma capacité à prendre une décision objective dans l'intérêt de Capgemini ? »
- >> Si la réponse à l'une des questions ci-dessus est « oui » ou « peut-être », vous êtes face à un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu.

Si des doutes, des questions persistent ou si la situation semble « floue », informez Capgemini de la situation, en utilisant « Declare ». Votre manager et/ou votre responsable Éthique & Conformité vous guideront afin que vous puissiez continuer à faire ce qui est juste, en prenant une décision appropriée et conforme à notre politique et à nos principes éthiques.

4.

EXEMPLES DE SITUATIONS OÙ UN CONFLIT D'INTÉRÊTS RÉEL, POTENTIEL OU PERÇU PEUT SURVENIR

Bien que Capgemini veuille donner des indications sur ce qui peut constituer un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu, la tentative d'être trop spécifique comporterait le risque de restreindre l'applicabilité de cette politique. Les exemples ci-dessous décrivent des situations où un conflit d'intérêts est possible. Cette liste n'est cependant pas exhaustive ; en cas de doute ou de questions il est conseillé de demander de l'aide. Contactez votre responsable Éthique et Conformité si vous avez besoin de plus amples explications.

VOUS POURRIEZ FAIRE FACE À UN CONFLIT D'INTÉRÊTS SI :

- Les responsabilités d'une personne avec laquelle vous avez une relation étroite l'obligent à faire affaire avec Capgemini dans le domaine d'activité dans lequel vous avez une influence sur les décisions commerciales, par exemple :
 - >> Une personne avec laquelle vous avez une relation étroite travaille pour un fournisseur de Capgemini qui a récemment soumis une proposition à Capgemini, et votre manager souhaite que vous vous joigniez à l'équipe en charge de la revue de toutes les offres, y compris celle soumise par la personne avec laquelle vous avez une relation étroite ;
 - >> Une personne avec laquelle vous avez une relation étroite travaille pour un client de Capgemini et votre manager souhaite que vous rejoigniez l'équipe d'avant-vente en charge de vendre des services proposés par Capgemini au client.
- On vous demande de participer à l'embauche, la supervision, la gestion ou à la planification de la carrière d'une personne avec laquelle vous avez une relation étroite ou d'une personne qui a une relation étroite avec l'un de vos proches.
- Vous participez au recrutement, à la supervision, à la gestion ou à la planification de carrière d'une personne qui a une relation étroite avec votre hiérarchie.
- Vous avez accepté des remises personnelles, des cadeaux, des marques d'hospitalité ou tout autre avantage de la part de fournisseurs, de prestataires de services, d'organismes caritatifs ou de clients, qui pourraient créer un sentiment d'obligation.
- Vous avez fait un usage abusif de votre poste chez Capgemini ou d'informations confidentielles de Capgemini pour en retirer un intérêt personnel ou un gain indirect.

Dans ces exemples, votre opinion paraît biaisée, et votre décision pourrait favoriser vos propres intérêts ou ceux de personnes avec lesquelles vous avez une relation étroite, à défaut des intérêts de Capgemini.

VOS ACTIVITÉS EXTÉRIEURES, VOS INTÉRÊTS FINANCIERS, VOTRE APPARTENANCE À UN CONSEIL D'ADMINISTRATION OU VOTRE CONNAISSANCE DES ACTIVITÉS DE CAPGEMINI PEUVENT ÉGALEMENT CONDUIRE À UN CONFLIT D'INTÉRÊTS. CE PEUT ÊTRE LE CAS SI VOUS OU L'UNE DES PERSONNES AVEC LAQUELLE VOUS AVEZ UNE RELATION ÉTROITE:

- Avez un second emploi ou une activité annexe (travailleur indépendant, etc.) chez un concurrent direct ou indirect, un fournisseur, un client, un partenaire d'alliance ou un bénéficiaire caritatif de Capgemini;
- Avez un intérêt financier supérieur à 5 % dans le capital social de sociétés qui sont des fournisseurs, sous-traitants, clients, partenaires commerciaux ou concurrents de Capgemini;
- Avez un rôle en tant que membre du conseil d'administration de toute organisation qui mène des activités pouvant ou non entrer en concurrence avec les intérêts commerciaux de Capgemini;
- Utilisez pour votre propre bénéfice ou pour le bénéfice de tiers d'informations qui ne sont pas accessibles au public. Cela inclut notamment des informations relatives à la stratégie commerciale ou aux données financières de Capgemini, à la propriété intellectuelle de Capgemini, ou des informations confidentielles des clients ou des fournisseurs. De plus, sachez que l'utilisation, la divulgation ou le conseil à une autre personne de vendre ou d'acquérir des instruments financiers émis par Capgemini sur la base d'informations dites « privilégiées »¹ est illégal au regard des lois pénales et des réglementations boursières. À ce sujet, veuillez consulter la politique de prévention de délits d'initié de Capgemini.

Capgemini encourage vivement les membres de ses équipes, à tous niveaux, à s'engager pour la communauté et à donner de leur temps, énergie et créativité dans des actions associatives. Cependant, sachez que cela peut également entraîner un conflit d'intérêts si vous, ou une personne avec laquelle vous avez une relation étroite :

- Siégez au conseil d'administration d'une organisation caritative, éducative ou à but non lucratif ayant un lien quelconque avec Capgemini (ou affiliée à une société à but lucratif ayant un lien quelconque avec Capgemini) ;
- Siégez au conseil d'administration d'une entreprise à but lucratif qui est l'un des fournisseurs, sous-traitants, clients, partenaires commerciaux ou concurrents de Capgemini.

1. Une information privilégiée peut être définie comme une information de nature précise qui n'a pas été rendue publique et qui concerne, directement ou indirectement, un ou plusieurs émetteurs de valeurs mobilières ou une ou plusieurs valeurs mobilières et qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'influencer, sensiblement, le prix des valeurs mobilières concernées ou des valeurs mobilières qui en sont dérivées. Il s'agit d'une information qu'un investisseur raisonnable serait susceptible d'utiliser comme base pour ses décisions d'investissement.



5.

QUE FAIRE FACE À UN CONFLIT D'INTÉRÊTS?

1. Tous les employés de Capgemini ont un devoir de transparence en matière de conflits d'intérêts. Il est dans l'intérêt professionnel général de les déclarer. Lorsqu'un employé est confronté à un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu, il/elle doit en informer rapidement son/sa manager afin d'obtenir une décision écrite sur la marche à suivre. L'objectif de ce signalement est de prendre une décision éthique en clarifiant la situation, assurant ainsi la continuité de l'activité conformément aux intérêts de Capgemini.
2. Les déclarations doivent être faites **avant** de s'engager dans une action, ou de prendre un intérêt particulier, qui pourrait être discutable.
3. Tous les managers de Capgemini ont en outre un devoir de prévenir et de détecter les conflits d'intérêts des employés qui leur sont rattachés et doivent donc les sensibiliser et les informer sur la déclaration des conflits d'intérêts.
4. La décision prise par Capgemini est communiquée à l'employé par le biais de l'outil « Declare », l'employé doit accuser réception de la décision et s'engager à s'y conformer.
5. En cas de doute, veuillez demander conseil à votre responsable Éthique et Conformité.

SI VOUS ÊTES CONCERNÉ EN TANT QU'EMPLOYÉ:

1. Déclarez rapidement les faits pertinents dans « Declare » en expliquant les circonstances qui, selon vous, créent ou pourraient créer un conflit d'intérêts.
2. Attendez la décision formelle de Capgemini. Capgemini s'efforcera de répondre par une décision dans un délai raisonnable. Votre manager peut également vous guider ou vous donner des instructions sur la manière de procéder, afin de clarifier le conflit d'intérêts.
3. La décision vous sera communiquée par le biais de « Declare » et vous êtes tenu d'accuser réception de la décision dans « Declare » et de vous engager à respecter la décision.
4. Lorsque les motifs du conflit d'intérêts n'existent plus, vous devez mettre à jour votre déclaration dans « Declare » pour la désactiver.

SI VOUS ÊTES CONCERNÉ EN TANT QUE MANAGER:

1. Lorsqu'un employé vous informe d'un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu, vous devez d'abord comprendre tous les faits relatifs au contexte professionnel et l'aider à faire la déclaration dans «Declare».
2. À la suite de la déclaration, vous devrez l'analyser avec attention, ainsi que votre responsable Éthique & Conformité. Appliquez les lignes directrices qui suivent pour prendre la bonne décision en consultation avec votre responsable Éthique & Conformité :
 - Faites preuve de bon sens.
 - Inspirez-vous de nos 7 Valeurs, de notre Charte Éthique et des autres politiques applicables le cas échéant.
 - Posez-vous des questions simples telles que : « *D'autres employés de Capgemini ou une personne extérieure penseraient-ils que la décision que je vais prendre en tant que manager est appropriée pour protéger Capgemini? Serais-je gêné si la décision que je m'apprête à prendre était publiée demain dans le journal?* »
 - Assurez-vous que votre décision ne conduise pas à placer Capgemini dans une position inconfortable qui pourrait nuire à sa réputation.
 - Si les intérêts privés de l'employé influencent ou sont susceptibles d'influencer l'impartialité et l'objectivité dans l'exercice de ses fonctions et responsabilités professionnelles, et donc affecter la performance du Groupe, vous devez :
 - Écarter l'employé de tout processus décisionnel susceptible d'être impacté par ses intérêts personnels, ou
 - Si vous décidez de maintenir l'employé dans le processus décisionnel, vous devez, pour protéger Capgemini :
 - >> Documenter avec précision votre décision ;
 - >> Mettre en place des mesures pour protéger les intérêts de Capgemini, telles qu'un double contrôle des décisions de l'employé.
 - En fonction de la complexité de la déclaration, le responsable Éthique & Conformité peut faire appel à d'autres parties prenantes (selon les besoins), qui peuvent inclure le N+2 de l'employé, la DRH et/ou la direction éthique du Groupe, pour évaluer la déclaration.
3. Vous êtes également tenu de confirmer la mise en oeuvre de la décision finale sur la déclaration de l'employé dans l'outil «Declare». Si, à un stade ultérieur, vous constatez que l'employé ne respecte pas la décision de Capgemini concernant la déclaration, vous devez le signaler rapidement à votre responsable Éthique & Conformité.

Pour de plus amples précisions sur la gestion des déclarations dans «Declare», veuillez vous référer au document «Conflict of Interest Process Workflow», qui décrit les étapes clés du processus de gestion des conflits d'intérêts et est disponible sur [Talent](#).

6.

GÉRER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS EN RÉSUMÉ

- Informez toujours Capgemini en cas de conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu, en utilisant «Declare». Il n'y a rien de mal à être confronté à un conflit d'intérêts, ce qui importe, c'est d'en être conscient et de le déclarer (et, si vous êtes manager, de le régler conformément à nos politiques et principes éthiques).
- Entretenez des relations professionnelles, impartiales, objectives et exemptes de conflits d'intérêts avec vos clients, fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux.
- Évitez tout investissement chez nos fournisseurs, clients, concurrents, sociétés de conseil ou partenaires commerciaux si la nature de ces investissements peut affecter une décision commerciale.
- Ne participez pas au recrutement, à la supervision, à la gestion ou à la planification de carrière d'une personne avec laquelle vous avez une relation étroite ou d'une personne qui a une relation étroite avec l'un de vos proches.
- Ne participez pas au recrutement, à la supervision, à la gestion ou à la planification de carrière de toute personne ayant une relation étroite avec votre hiérarchie.
- Au fur et à mesure de l'évolution des situations professionnelles, soyez attentif aux conflits d'intérêts potentiels qui peuvent découler d'un nouveau poste que vous, ou une personne avec laquelle vous avez une relation étroite, occupez.

À MOINS QUE VOUS N'AYEZ L'ACCORD PRÉALABLE DE CAPGEMINI:

- Ne prenez pas de second emploi, ne créez pas ou ne participez pas à une activité annexe (par exemple une mission de conseil ou une activité indépendante), si votre autre employeur est un concurrent direct ou indirect, un fournisseur, un client, un partenaire commercial ou un bénéficiaire caritatif de Capgemini.
- Ne traitez pas directement avec un client, fournisseur, sous-traitant, partenaire commercial ou bénéficiaire caritatif si vous ou l'une des personnes avec laquelle vous avez une relation étroite, y avez un intérêt (par exemple pour un investissement, emploi ou direction).
- Comme chaque situation de conflit d'intérêts est unique, assurez-vous de la déclarer, même si une situation de conflit d'intérêts similaire a été approuvée par le passé.

7.

ADAPTATION ET OBLIGATIONS LOCALES

Les principes de gestion des conflits d'intérêts peuvent nécessiter quelques adaptations pour se conformer aux lois locales et qui doivent être appliquées conformément, entre autres, aux lois sur le travail et la protection des données. Le Conseil d'Administration et/ou la Direction Générale des filiales du Groupe Capgemini doivent être conscients du fait que des obligations spécifiques d'éviter et/ou de déclarer des conflits peuvent également être imposées par la loi et/ou par les statuts de la société. Ils doivent s'adresser au Directeur Juridique et responsable Ethique & Conformité du pays concerné.

Dans un tel cas, les directives locales seront examinées par le Directeur Juridique et responsable Éthique et Conformité du pays concerné et le Directeur des Ressources Humaines du pays, et l'adaptation finale sera approuvée par le Directeur Éthique du Groupe.

CONTRÔLE DU DOCUMENT

Cette politique a été approuvée par la direction éthique du Groupe le 15 novembre 2020.



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

Éthique & Conformité sur Talent:
<http://talent.capgemini.com/ethicsandcompliance>

People matter, results count.

PLUS D'INFORMATIONS SUR:

www.capgemini.com

