

Polityka Grupy dotycząca konfliktu interesów

Zasady zarządzania rzeczywistymi,
potencjalnymi lub rzekomymi
konfliktami interesów

Polityka Grupy dotycząca konfliktu interesów

Zasady zarządzania rzeczywistymi, potencjalnymi lub rzekomymi konfliktami interesów

Niniejsze zasady zarządzania rzeczywistymi, potencjalnymi lub rzekomymi konfliktami interesów stanowią wsparcie w zakresie przestrzegania zasad etycznych określonych w Kodeksie Etyki Biznesowej Capgemini.

Stale dokładamy starań, aby chronić i wzmacniać reputację Capgemini. Musimy zatem zapewnić, że podejmujemy rozsądne, obiektywne i lojalne decyzje w imieniu Capgemini.

Capgemini w pełni szanuje życie prywatne swoich pracowników i uznaje, że mogą być oni częścią legalnej sieci finansowej, biznesowej, obywatelskiej i społecznej, poza miejscem pracy w Capgemini. Interesy prywatne mogą zatem potencjalnie negatywnie wpływać na osąd, obiektywizm lub lojalność wobec firmy, może dojść do konfliktu interesów między interesami firmy a interesami własnymi.

Capgemini oczekuje od pracowników, że będą niezwłocznie zgłaszać wszelkie konflikty interesów (rzeczywiste, potencjalne lub rzekome), z którymi mają do czynienia oni sami albo osoby, z którymi są blisko związani (zgodnie z definicją zawartą w pkt. 2), za pośrednictwem narzędzia zarządzania konfliktem interesów tzw. **„Zgłoszenia” (Declare)**.

O ile w pewnych okolicznościach Capgemini może podjąć decyzję o wyjaśnieniu sytuacji konfliktu (poprzez wprowadzenie odpowiednich środków zabezpieczających), o tyle takie wyjaśnienie może nastąpić dopiero po zgłoszeniu konfliktu zgodnie z niniejszą polityką. Capgemini, według własnego uznania, zastrzega sobie prawo do określenia, czy i jak należy zarządzać konfliktem interesów.

ZAWARTOŚĆ

1. KOGO DOTYCZĄ NINIEJSZE ZASADY?	4
2. CZYM JEST KONFLIKT INTERESÓW?	4
3. JAK ROZPOZNAĆ RZECZYWISTY, POTENCJALNY LUB RZEKOMY KONFLIKT INTERESÓW?	5
4. PRZYKŁADY SYTUACJI, W KTÓRYCH MOŻE WYSTĄPIĆ RZECZYWISTY, POTENCJALNY LUB RZEKOMY KONFLIKT INTERESÓW	6
5. CO NALEŻY ZROBIĆ W OBLICZU KONFLIKTU INTERESÓW?	8
6. ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM INTERESÓW W SKRÓCIE	10
7. DOSTOSOWANIE I ZOBOWIĄZANIA LOKALNE	11



Zetknięcie z konfliktem interesów nie stanowi niczego złego, jako że każdy z nas funkcjonuje w życiu społecznym. Istotna jest natomiast wiedza o istnieniu rzeczywistych, potencjalnych lub rzekomych konfliktów interesów, a także odpowiednie ich zgłaszanie oraz, w przypadku kierowników zespołu - wyjaśnianie zgodnie z naszą polityką i zasadami etycznymi.

1.



KOGO DOTYCZĄ NINIEJSZE ZASADY?

Niniejsze zasady dotyczą wszystkich pracowników i członków zarządu wszystkich spółek Grupy Capgemini.

Zgodnie z niniejszą polityką, na kierownikach zespołów spoczywa szczególna odpowiedzialność za zarządzanie ich własnymi rzeczywistymi, potencjalnymi lub rzekomymi konfliktami interesów, ale także rzeczywistymi, potencjalnymi lub rzekomymi konfliktami interesów wszystkich podległych im pracowników.

CZYM JEST KONFLIKT INTERESÓW?

2.

Konflikt interesów powstaje wówczas, gdy nasze finansowe lub inne interesy, własne jak i osób, z którymi jesteśmy blisko związani, wpływają, faktycznie lub potencjalnie - lub gdy można uznać, że wpływają - na wykonywanie w sposób obiektywny naszych obowiązków służbowych i odpowiedzialności zawodowej.

W przypadku konfliktu interesów osąd może być wypaczony, a podejmowane decyzje mogą być bardziej korzystne dla naszych własnych interesów niż dla interesów Capgemini (które dotyczą głównie zrównoważonego wzrostu i rentowności).


RODZAJE KONFLIKTU INTERESÓW OBEJMUJĄ:

- 1. Zewnętrzny interes:** Kiedy jesteś zatrudniony w innym miejscu pracy lub prowadzisz działalność poboczną, albo uczestniczysz w innych działaniach, które mogą kolidować z wykonywaniem obowiązków na rzecz Capgemini.
- 2. Bliski związek/blisko związany z/osoba blisko związana z:** Kiedy jesteś blisko związany, lub jakakolwiek osoba, z którą jesteś blisko związany, jest blisko związana (zgodnie z definicją w lit. a. poniżej) z: (I) członkiem zarządu lub pracownikiem Capgemini i/ lub (II) powiernikiem, członkiem zarządu, właścicielem, partnerem, pracownikiem lub konsultantem organizacji, na rzecz której Capgemini świadczy usługi, lub która świadczy usługi na rzecz Capgemini, lub konkuruje z usługami świadczonymi przez Capgemini.
- 3. Członkostwo w zarządzie:** Kiedy jesteś członkiem zarządu jakiegokolwiek organizacji, która prowadzi działalność jaka może lub nie, konkurować z interesami wynikającymi z działalności Capgemini.
- 4. Zewnętrzny interes finansowy:** Jeśli posiadasz, lub osoba, z którą jesteś blisko związany posiada, ponad 5% udział własnościowy lub kapitałowy w organizacji świadczącej usługi na rzecz Capgemini lub, na rzecz której Capgemini świadczy usługi.
- 5. W sytuacji bycia zaangażowanym** w działalność lub w sytuacji spoza powyższych kategorii, która jednakże według Ciebie może stanowić, lub być postrzegana jako, konflikt interesów w odniesieniu do Capgemini.

DLA CELÓW NINIEJSZEJ POLITYKI,

a. wyrażenie „bliski związek/blisko związany z/osoba blisko związana z” odnosi się do: (I) każdej osoby w najbliższej lub dalszej rodzinie pracownika z tytułu urodzenia, przysposobienia lub małżeństwa; lub (II) każdej osoby, z którą pracownik pozostaje w bliskich stosunkach osobistych.

Dla jasności, „bliski związek/blisko związany z/osoba blisko związana z” obejmuje małżonka,



partnera, rodziców, dzieci, rodzeństwo, teściów, dziadków, wnuki, pasierbów, przyrodnie dzieci, przyrodnie rodzeństwo, kuzynów, wujów, ciotki, sąsiadów, przyjaciół, współlokatorów itp. W razie wątpliwości, czy dana osoba byłaby objęta powyższą definicją „bliskiego związku/blisko związanego z/osoby blisko związanej z”, prosimy interpretować ją szeroko i zakładać, że definicja ta tej osoby dotyczy i dokonać odpowiedniego zgłoszenia.

b. wyrażenie „członek rady nadzorczej” odnosi się do: członka rady nadzorczej organizacji, który jest wybierany lub powoływany przez wspólników/akcjonariuszy i który posiada uprawnienia i obowiązki związane z zarządzaniem lub administrowaniem, do podejmowania ważnych decyzji dotyczących polityki spółki.

3.

JAK ROZPOZNAĆ RZECZYWISTY, POTENCJALNY LUB RZEKOMY KONFLIKT INTERESÓW

Konflikt interesów może przybierać wiele różnych form i może powstać w sposób niezamierzony.

Niekiedy konflikty interesów są oczywiste i łatwe do zidentyfikowania. Czasami są one trudniejsze do wykrycia i mogą pojawić się w nieoczekiwanych sytuacjach.

ABY OKREŚLIĆ, CZY DANA SYTUACJA MOŻE PROWADZIĆ DO KONFLIKTU INTERESÓW, NALEŻY ZADAĆ SOBIE PYTANIE:

- „*Jak ta sytuacja może wyglądać dla osoby spoza Capgemini? Czy inni pracownicy Capgemini lub osoby trzecie uważają, że może to wpłynąć na decyzję, którą podejmuję w imieniu firmy? Czy byłbym zaniepokojony lub czułbym się niekomfortowo, gdyby ktokolwiek wewnątrz Capgemini o tym wiedział? Jak bym się czuł, gdybym w podobnej sytuacji musiał dokonać oceny, przeprowadzić kontrolę lub zdyscyplinować osobę bezpośrednio mi podlegającą?*”
 - „*Czy z racji mojego związku z osobą trzecią, ja lub jakakolwiek osoba, z którą jestem blisko związany, odniesie korzyść?*”
 - „*Czy sytuacja może wpłynąć na decyzję, którą mogę podjąć w Capgemini?*”
 - „*Czy mam poczucie zobowiązania przez wzgląd na związek, jaki mam z osobą trzecią?*”
 - „*Czy mój związek z tą osobą trzecią wydaje się zagrażać mojej zdolności do podejmowania decyzji w interesie Capgemini?*”
- >> *Jeżeli odpowiedź na którekolwiek z powyższych pytań brzmi „tak” lub „być może”, to znaczy, że jesteś zaangażowany w rzeczywisty, potencjalny lub rzekomy konflikt interesów.*

Jeżeli nadal masz wątpliwości lub pytania, lub jeżeli wydaje ci się, że dana sytuacja zalicza się do „obszaru niepewności prawnej (tzw. „gray area”), poinformuj o tym Capgemini w drodze Zgłoszenia. Twój kierownik zespołu i/lub Dyrektor ds. Etyki i Compliance udzieli odpowiednich wskazówek w sprawie dalszego prawidłowego postępowania, poprzez podjęcie odpowiedniej decyzji, zgodnie z naszą polityką i zasadami etycznymi.

4.

4. PRZYKŁADY SYTUACJI, W KTÓRYCH MOŻE WYSTĄPIĆ RZECZYWISTY, POTENCJALNY LUB RZEKOMY KONFLIKT INTERESÓW

Intencją Capgemini jest udzielenie wskazówek na temat tego, co może stanowić rzeczywisty, potencjalny lub rzekomy konflikt interesów, jednakże zbyt szczegółowe podejście wiąże się z ryzykiem ograniczenia możliwości stosowania niniejszej polityki. Poniższe przykłady przedstawiają potencjalne sytuacje konfliktu interesów. Lista nie jest wyczerpująca - w razie wątpliwości lub pytań zachęcamy do zwrócenia się o pomoc. Jeżeli potrzebujesz wyjaśnień, skontaktuj się ze swoim Dyrektorem ds. Etyki i Compliance.

KONFLIKT INTERESÓW Z TWOIM UDZIAŁEM MOŻE WYSTĄPIĆ W PRZYPADKU GDY:

- obowiązki osoby, z którą jesteś blisko związany, wymagają od niej prowadzenia interesów z Capgemini w tym samym obszarze pracy, w którym Ty masz wpływ na decyzje biznesowe, na przykład:
 - >> osoba, z którą jesteś blisko związany pracuje dla dostawcy Capgemini, który niedawno złożył Capgemini ofertę, a Twój kierownik zespołu chce, abyś dołączył do zespołu oceniającego wszystkie oferty, w tym tę złożoną przez osobę, z którą jesteś blisko związany,
 - >> osoba, z którą jesteś blisko związany pracuje dla klienta Capgemini, a kierownik Twojego zespołu chce, abyś dołączył do zespołu ofertowego, który ma przekonać klienta do współpracy z nami,
- zostałeś poproszony o udział w zatrudnianiu, nadzorowaniu, zarządzaniu lub planowaniu kariery zawodowej osoby, z którą jesteś blisko związany, lub osoby, która jest blisko związana z osobą, z którą jesteś blisko związany,
- uczestniczysz w zatrudnianiu, nadzorowaniu, zarządzaniu lub planowaniu kariery zawodowej osoby, z którą blisko związany jest członek Twojego kierownictwa,
- przyjąłeś osobistą zniżkę, prezent, gest gościnności lub inne korzyści od dostawców, usługodawców, organizacji charytatywnej (ang. charitable beneficiary) lub klientów, jakie mogą stwarzać poczucie zobowiązania,
- wykorzystasteś swoje stanowisko w Capgemini lub poufne informacje Capgemini w celu osiągnięcia osobistych korzyści lub pośrednich zysków.

Powyższe przykłady dają wrażenie, iż być może stajesz się stronniczy w wyniku faworyzowania własnych interesów lub interesów osób, z którymi jesteś blisko związany, i nie działasz w związku z tym w najlepszym interesie Capgemini.

TWOJA DZIAŁALNOŚĆ POZA CAPGEMINI, INTERESY FINANSOWE, CZŁONKOSTWO W ZARZĄDZIE LUB WIEDZA NA TEMAT DZIAŁALNOŚCI CAPGEMINI, MOGĄ RÓWNIEŻ PROWADZIĆ DO KONFLIKTU INTERESÓW. PROSIMY PAMIĘTAĆ, ŻE DZIEJE SIĘ TAK ILEKROĆ TY LUB OSOBA, Z KTÓRĄ JESTEŚ BLISKO ZWIĄZANY:

- jest zatrudniona w innym miejscu pracy lub prowadzi działalność poboczną (samozatrudnienie, freelancing, itp.), która stanowi bezpośrednio lub pośrednio konkurencję w stosunku do Capgemini, lub w ramach której działasz lub osoba, z którą jesteś blisko związany działa, jako dostawca, klient, partner biznesowy lub organizacja charytatywna (ang.: *charitable beneficiary*) Capgemini,
- posiada ponad 5% udział finansowy w całościowym kapitale zakładowym przedsiębiorstw działających w charakterze dostawcy, podwykonawcy, klienta, partnera biznesowego lub konkurenta Capgemini,
- pełni funkcję członka zarządu w organizacji prowadzącej działalność, która może stanowić konkurencję wobec działalności Capgemini,
- korzysta z informacji, które nie są publicznie dostępne, na własną korzyść lub na rzecz osoby trzeciej. Dotyczy to, w szczególności, informacji związanych ze strategią handlową lub wynikami Capgemini, informacji związanych z własnością intelektualną Capgemini oraz poufnych informacji klientów lub dostawców. Ponadto proszę pamiętać, że wykorzystywanie, ujawnianie lub doradzanie innej osobie w sprawie sprzedaży lub nabycia instrumentów finansowych wyemitowanych przez Capgemini w oparciu o tak zwane „informacje wewnętrzne» jest niezgodne z prawem w świetle przepisów prawa karnego i regulacji dotyczących papierów wartościowych. W związku z powyższym należy zapoznać się z polityką Capgemini w zakresie zapobiegania wykorzystywaniu informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi.

Capgemini aktywnie zachęca członków zespołu na wszystkich szczeblach do angażowania się w działalność społeczną i poświęcania czasu, energii i kreatywności. Jednakże może to również prowadzić do konfliktu interesów, jeśli Ty lub osoba, z którą jesteś blisko związany zajmuje stanowisko:

- w zarządzie organizacji charytatywnej, edukacyjnej lub innej organizacji non-profit, która prowadzi interesy z Capgemini (lub która jest powiązana z przedsiębiorstwem nastawionym na zysk (for-profit company) jakkolwiek związanym z Capgemini),
- w zarządzie przedsiębiorstwa nastawionego na zysk (non-profit company), które jest jednym z dostawców, podwykonawców, klientów, partnerów biznesowych lub konkurentów Capgemini.

1. Informacje wewnętrzne można definiować jako ściśle określone informacje, które nie zostały podane do wiadomości publicznej i które dotyczą, bezpośrednio lub pośrednio, jednego lub kilku emitentów papierów wartościowych lub jednego lub kilku papierów wartościowych, które, w przypadku podania ich do wiadomości publicznej, miałyby prawdopodobnie istotny wpływ na cenę danych papierów wartościowych lub cenę pochodnych papierów wartościowych z nimi związanych. Są to informacje, które rozsądny inwestor najprawdopodobniej wykorzystywałby jako podstawę swoich decyzji inwestycyjnych.



5.

CO NALEŻY ZROBIĆ W OBLICZU KONFLIKTU INTERESÓW

1. Wszyscy pracownicy Capgemini są zobowiązani do zachowania przejrzystości w odniesieniu do konfliktu interesów. Zgłoszenie takiego konfliktu leży w ich najlepszym interesie zawodowym. W przypadku wystąpienia rzeczywistego, potencjalnego lub rzekomego konfliktu interesów pracownik musi niezwłocznie poinformować o tym Capgemini, w drodze Zgłoszenia (Declare), w celu uzyskania pisemnej decyzji o sposobie postępowania. Celem wspomnianego zgłoszenia jest podjęcie decyzji etycznej poprzez wyjaśnienie powstałej sytuacji, a tym samym zapewnienie ciągłości działania zgodnie z interesami Capgemini.
2. Zgłoszenie należy złożyć **przed** podjęciem działań lub nabyciem określonego udziału, który może budzić wątpliwości.
3. Wszyscy kierownicy zespołu Capgemini są dodatkowo zobowiązani do zapobiegania i wykrywania wszelkich konfliktów interesów dotyczących podległych im pracowników, a zatem muszą edukować i informować swoich pracowników o konieczności zgłaszania konfliktu interesów.
4. Decyzja podjęta przez Capgemini jest przekazywana pracownikowi poprzez narzędzie Zgłoszenie (Declare), a pracownik musi potwierdzić otrzymanie decyzji i zobowiązać się do jej przestrzegania, w ramach tego narzędzia.
5. W razie wątpliwości należy zwrócić się o pomoc do swojego Dyrektora ds. Etyki i Compliance.

JEŚLI JESTEŚ PRACOWNIKIEM, KTÓREGO TO DOTYCZY:

1. Niezwłocznie zgłoś odpowiednie fakty w Zgłoszeniu (Declare), wyjaśniając okoliczności, które Twoim zdaniem stwarzają lub mogą prowadzić do konfliktu interesów.
2. Poczekaj na formalną decyzję Capgemini. Capgemini dąży do wszelkich starań, aby przekazać ją w rozsądnym terminie. Kierownik Twojego zespołu może również udzielić wskazówek lub poinstruować Cię, jak postępować, aby rozwiązać konflikt interesów.
3. Decyzja zostanie przekazana w drodze Zgłoszenia (Declare), a Ty zostaniesz wówczas zobowiązany do potwierdzenia otrzymania decyzji za pośrednictwem Zgłoszenia (Declare) oraz do zobowiązania się do jej przestrzegania.
4. Po ustaniu przyczyny konfliktu interesów należy uaktualnić Zgłoszenie (Declare) tj. zaznaczyć, że jest nieaktywne.

JEŚLI JESTEŚ KIEROWNIKIEM ZESPOŁU PRACOWNIKA, KTÓREGO TO DOTYCZY

1. Jeżeli pracownik poinformuje Cię o rzeczywistym, potencjalnym lub rzekomym konflikcie interesów, musisz najpierw zapoznać się z wszystkimi faktami w kontekście biznesowym i poinstruować pracownika w jaki sposób należy dokonać Zgłoszenia (Declare).
2. Po dokonaniu zgłoszenia przez pracownika, będzie ono analizowane przez Ciebie, a także Dyrektora ds. Etyki i Compliance. Proszę zastosować się do poniższych wytycznych, co pozwoli na podjęcie właściwej decyzji w porozumieniu z Twoim Dyrektorem ds. Etyki i Compliance:
 - używaj zdrowego rozsądku,
 - korzystaj z naszych 7 Wartości, naszego Kodeksu Etyki Biznesowej i innych właściwych polityk,
 - zadaj sobie proste pytania, takie jak: *„Czy inni pracownicy Capgemini lub osoby z zewnątrz uważają, że decyzja, którą mam zamiar podjąć jako kierownik zespołu, jest odpowiednia, aby chronić Capgemini? Czy byłbym zażenowany, gdyby jutro w gazecie pojawiła się decyzja, którą mam zamiar podjąć?”*,
 - upewnij się, że Twoja decyzja nie spowoduje, że Capgemini znajdzie się w kwestionowanej sytuacji, która spowoduje ryzyko utraty reputacji,
 - jeżeli prywatny interes pracownika wpływa lub mógłby wpłynąć na bezstronność i obiektywność jego obowiązków i odpowiedzialności zawodowej, a tym samym wpływa na wyniki pracy w Grupie, należy:
 - wyłączyć pracownika z procesu decyzyjnego, na który mogą mieć wpływ jego prywatne interesy, lub
 - jeżeli zdecydujesz się na pozostawienie pracownika w procesie decyzyjnym, aby chronić Capgemini, musisz:
 - >> dokładnie udokumentować swoją decyzję,
 - >> wprowadzić środki mające na celu ochronę Capgemini, takie jak podwójna kontrola decyzji pracownika.

- w zależności od stopnia złożoności zgłoszenia, Dyrektor ds. Etyki i Compliance może zwrócić się do pozostałych interesariuszy (w zależności od potrzeb), w tym do pracowników zaszeregowanych jako N+2, Partnera Biznesowego Działu Kadry i/lub Biura Etyki Grupy, aby ocenić zgłoszenie.
3. Jesteś również zobowiązany do potwierdzenia wdrożenia ostatecznej decyzji w zgłoszeniu pracownika w narzędziu Zgłoszenie (Declare). Jeżeli na późniejszym etapie okaże się, że pracownik nie stosuje się do decyzji Capgemini zawartej w zgłoszeniu, musisz niezwłocznie przekazać to do wiadomości Dyrektora ds. Etyki i Compliance.

Szczegółowy proces zarządzania zgłoszeniami w narzędziu Zgłoszenie (Declare) został opisany w dokumencie dotyczącym postępowania dostępnym w Group Ethics hub na platformie [Talent](#):

6.

ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM INTERESÓW W SKRÓCIE

- Zawsze informuj Capgemini o rzeczywistym, potencjalnym lub rzekomym konflikcie interesów, korzystając z narzędzia Zgłoszenie (Declare). Zetknięcie się z konfliktem interesów nie stanowi niczego złego. Istotna jest natomiast wiedza o jego istnieniu, a także zgłoszenie konfliktu interesów oraz, w przypadku kierowników zespołu – jego wyjaśnienie zgodnie z naszą polityką i zasadami etycznymi.
- Stosunki z klientami, dostawcami, podwykonawcami i partnerami biznesowymi należy prowadzić w sposób profesjonalny, bezstronny i obiektywny, wolny od konfliktu interesów.
- Nie inwestuj w dostawcę, klienta, konkurenta, firmę konsultingową ani żadnego partnera biznesowego, jeżeli charakter inwestycji mógłby wpłynąć na decyzję biznesową.
- Nie bierz udziału w zatrudnianiu, nadzorowaniu, zarządzaniu lub planowaniu kariery zawodowej osób, z którymi jesteś blisko związany lub osób, które są blisko związane z osobą, z którą jesteś blisko związany.
- Nie bierz udziału w zatrudnianiu, nadzorowaniu, zarządzaniu lub planowaniu kariery zawodowej osób, które są blisko związane z Twoim przełożonym.
- W miarę rozwoju sytuacji zawodowej zwracaj uwagę na potencjalne konflikty interesów, które mogą wynikać z nowego stanowiska, które zajmujesz ty lub osoba, z którą jesteś blisko związany.

O ILE NIE MASZ WCZEŚNIEJSZEJ ZGODY CAPGEMINI,

- Nie zatrudniaj się w innym miejscu pracy, ani nie podejmuj i nie bierz udziału w działalności pobocznej (na przykład konsultingowej lub w formie zlecenia zewnętrznego), nawet jeśli jest ona zgodna z umową o pracę, w przypadku gdy drugi pracodawca stanowi bezpośrednio lub pośrednio konkurencję, jest dostawcą, klientem, partnerem biznesowym lub wspieraną organizacją charytatywną (ang.: *charitable beneficiary*) Capgemini.
- Nie kontaktuj się bezpośrednio z klientem, dostawcą, podwykonawcą, partnerem biznesowym lub wspieraną organizacją charytatywną (ang.: *charitable beneficiary*), jeśli Ty lub osoba, z którą jesteś blisko związany, posiada udziały w takich osobach trzecich (na przykład z tytułu inwestycji, zatrudnienia lub zarządzania).
- Ponieważ każda sytuacja konfliktowa jest wyjątkowa, upewnij się, że ją zgłosisz, nawet jeżeli podobna sytuacja konfliktowa została zatwierdzona w związku z Tobą lub Twoim współpracownikiem w przeszłości.

7.

DOSTOSOWANIE I ZOBOWIĄZANIA LOKALNE

Zasady zarządzania konfliktem interesów mogą wymagać pewnych dostosowań w celu zapewnienia zgodności z lokalnymi przepisami, które muszą być stosowane m.in. zgodnie z prawem pracy i przepisami ochrony danych osobowych. Zarząd spółek zależnych Grupy Capgemini powinien wiedzieć, że szczególne obowiązki unikania i/lub zgłaszania konfliktów mogą być również nakładane na mocy przepisów prawa i/lub odpowiednich umów spółek. Powinien on zwrócić się do swojego Dyrektora ds. Etyki i Compliance – Country General Counsel.

W takim przypadku lokalne wytyczne zostaną zweryfikowane przez Dyrektora ds. Etyki i Compliance - Country General Counsel i Country HR Director, a ich ostateczne dostosowanie zostanie zatwierdzone przez Chief Ethics Officer.

KONTROLA DOKUMENTU

Niniejsza polityka została opublikowana przez Group Ethics Office dnia 1 kwietnia 2018 roku, a jej poprawiona wersja została opublikowana dnia 15 listopada 2020 roku.



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

Group Ethics Hub on Talent website:
<http://talent.capgemini.com/ethicsandcompliance>

People matter, results count.

WIĘCEJ INFORMACJI NA TEN TEMAT:

www.capgemini.com

