

Polityka lokalna dotycząca konfliktu interesów

Zasady zarządzania
rzeczywistymi, potencjalnymi
lub rzekomymi konfliktami
interesów



Zawartość

Cel i relacja do polityki Grupy dotyczącej konfliktu interesów.....	3
Podstawy prawne i zasady lokalne.....	4
Definicje.....	5
Zasady ogólne.....	6
Jak wygląda procedura dobrowolnego zgłaszania?.....	7
Jaka jest rola kierowników?.....	8
Ochrona danych osobowych.....	10



Cel i relacja do polityki Grupy dotyczącej konfliktu interesów

Celem polityki lokalnej jest dostosowanie Polityki Grupy dotyczącej konfliktu interesów (dalej: GCOiP) do wymogów polskiego prawa, przy zachowaniu jej podstawowych zasad i standardów etycznych. W przypadku rozbieżności pierwszeństwo mają postanowienia niniejszej polityki lokalnej.



Podstawy i zasady lokalne

Wszystkie akty wewnątrzzakładowe obowiązujące pracowników wykonujących pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w szczególności polityki, procedury i regulaminy, są ustanawiane oraz udostępniane w języku polskim, zgodnie z art. 7 ust. 1 pkt 2 ustawy o języku polskim.

Zakres danych osobowych, jakich pracodawca może żądać od pracownika, jest określony w art. 22¹ Kodeksu pracy. Pracodawca nie jest uprawniony do pozyskiwania danych wykraczających poza ustawowy katalog, w szczególności informacji dotyczących dodatkowego zatrudnienia, innej działalności zarobkowej, wynagrodzeń uzyskiwanych poza organizacją ani danych dotyczących osób blisko związanych z pracownikiem. Wszelkie zgłoszenia dotyczące potencjalnego konfliktu interesów, w tym informacje przekazywane w ramach konsultacji, mają charakter dobrowolny i nie stanowią obowiązku prawnego pracownika.

Niezależnie od dobrowolnego charakteru zgłoszeń, pracownicy są zobowiązani do wykonywania obowiązków wynikających z art. 100 § 2 Kodeksu pracy, w szczególności do dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia, zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego. Polityka ma na celu wsparcie realizacji tych obowiązków poprzez umożliwienie pracownikom zgłaszania sytuacji budzących wątpliwości oraz korzystania z konsultacji w zakresie bezstronności i konfliktu interesów.

Procesy przetwarzania danych osobowych związane z obsługą zgłoszeń w zakresie konfliktu interesów podlegają przepisom Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 („RODO”). Każdy proces przetwarzania musi opierać się na właściwej podstawie prawnej, obejmować realizację obowiązków informacyjnych wobec osób, których dane dotyczą, oraz spełniać zasady wynikające z RODO, w szczególności zasadę minimalizacji danych i zasadę integralności i poufności. W przypadku, gdy dany proces może powodować wysokie ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych, Administrator przeprowadza ocenę skutków dla ochrony danych (DPIA) zgodnie z art. 35 RODO, a jeżeli ryzyko to – mimo zastosowania środków zaradczych – pozostaje wysokie, Administrator przeprowadza konsultacje z organem nadzorczym zgodnie z art. 36 RODO.



Definicje

Czym jest konflikt interesów ?

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).

Kim jest osoba blisko związana ?

pojęcie używane wyłącznie w celach orientacyjnych/edukacyjnych; polityka nie wymaga podawania tożsamości takich osób ani żadnych ich danych.



Zasady ogólne polityki lokalnej

Zachęcamy, nie wymagamy

Capgemini Polska zachęca pracowników do dobrowolnego zgłaszania sytuacji mogących stanowić konflikt interesów za pośrednictwem narzędzia Declare. Celem takich zgłoszeń jest uzyskanie odpowiednich wskazówek oraz zastosowanie właściwych środków zabezpieczających. Dokonywanie zgłoszeń nie wynika z obowiązku prawnego, jest całkowicie dobrowolne.

Bez zbędnych danych

W ramach zgłoszeń nie żądamy danych wykraczających poza polskie prawo pracy, w szczególności danych o drugim zatrudnieniu, wynagrodzeniu z innych źródeł czy danych osób trzecich („osób blisko związanych”).

Etyka i bezstronność

Interakcje z klientami, dostawcami, podwykonawcami i partnerami prowadzimy profesjonalnie i bezstronnie. W razie wątpliwości co do konfliktu interesów – skonsultuj temat z przełożonym lub Ethics & Compliance Officerem.

Środki zaradcze

Po dobrowolnym zgłoszeniu Capgemini Polska może zastosować proporcjonalne środki (np. wyłączenie z określonego procesu decyzyjnego, dodatkowa kontrola decyzji, zmiana alokacji zadań). Decyzje są dokumentowane w Declare.



Jak wygląda procedura dobrowolnego zgłaszania ?

Kiedy zgłaszać?

Capgemini Polska zachęca pracowników do dobrowolnego zgłaszania sytuacji, która może być postrzegana jako konflikt interesów. Zachęcamy do dobrowolnego zgłoszenia przed działaniem lub jak najszybciej po identyfikacji ryzyka.

Jak zgłaszać?

W narzędziu Declare, opisując kontekst biznesowy i potencjalny wpływ. Nie wpisuj danych osób trzecich (np. imion, nazwisk, danych kontaktowych. Zamiast tego opisz relacje ogólnie (np. « osoba z rodziny »).

Kto ocenia?

Przełożony i Ethics & Compliance Officer; w sprawach złożonych, aby ocenić zgłoszenie, może zwrócić się do pozostałych interesariuszy zaszeregowanych jako N+2, Partnera Biznesowego Działu Kadr i/lub Biura Etyki Grupy, zgodnie z GCOiP.

Decyzja

Komunikowana jest w Declare; może obejmować środki zaradcze. Pracownik potwierdza zapoznanie się z decyzją w narzędziu.



Jaka jest rola kierowników?

Kierownicy nie mogą wymagać od pracowników ujawnienia danych wykraczających poza art. 22¹ KP ani żądać danych osób trzecich. Mogą natomiast zachęcać do konsultacji i dobrowolnego zgłoszenia oraz wdrażać organizacyjne środki zaradcze dla ochrony bezstronności procesu.

W razie zgłoszenia, kierownik analizuje kontekst biznesowy i współdecyduje o działaniach razem z Ethics & Compliance Officerem; a następnie dokumentuje wykonanie decyzji w Declare.



Zachowania dozwolone i niedozwolone

Zachowania dozwolone (przykłady):

Udział w aktywnościach społecznych/pro bono, o ile nie wpływają na bezstronność w sprawach Capgemini; wątpliwości – dobrowolne zgłoszenie/konsultacja.

Posiadanie inwestycji o charakterze pasywnym i nieistotnym, bez wpływu na decyzje biznesowe Capgemini (bez wykorzystania informacji poufnych).

Zachowania niedozwolone (bez uprzedniej zgody i/lub środków zabezpieczających):

Wykorzystywanie niepublicznych informacji Capgemini dla korzyści własnej/osób trzecich.

Udział w decyzjach, gdy istnieje realne ryzyko stronniczości (np. zakupy, rekrutacje), bez wcześniejszego ujawnienia kontekstu i zastosowania środków zaradczych.



Ochrona danych osobowych

Administratorem danych osobowych jest spółka Capgemini Polska Sp. z o.o. (dalej: „Administrator”). Oznacza to, że to właśnie ta spółka decyduje o celach i sposobach przetwarzania danych osobowych gromadzonych w związku z obsługą zgłoszeń dotyczących konfliktu interesów (COI).

Dane osobowe są przetwarzane wyłącznie po to, aby umożliwić przyjmowanie dobrowolnych zgłoszeń, ocenić ryzyko braku bezstronności w konkretnej sytuacji, a następnie — jeśli zajdzie taka potrzeba — wdrożyć odpowiednie środki zapobiegawcze lub ochronne.

Podstawą prawną przetwarzania danych jest tzw. prawnie uzasadniony interes Administratora, o którym mowa w art. 6 ust. 1 lit. f RODO. Interes ten polega na zapewnieniu bezstronności procesów biznesowych oraz ochronie reputacji organizacji. Przetwarzanie nie opiera się na zgodzie pracownika, ponieważ — z uwagi na zatrudnienie — nie ma równowagi stron, co sprawia, że zgoda nie mogłaby zostać uznana za w pełni dobrowolną.

Przetwarzane są wyłącznie takie dane, które opisują samą sytuację lub ryzyko konfliktu interesów. Informacje te powinny mieć charakter ogólny, bez ujawniania tożsamości osób trzecich oraz bez podawania danych, które nie są potrzebne do oceny ryzyka (na przykład nie należy podawać wysokości wynagrodzeń osób spoza Capgemini). Zasada minimalizacji danych ma tutaj znaczenie nadrzędne — przetwarzane są tylko te dane, które są rzeczywiście niezbędne.

Dane pochodzą głównie od osoby dokonującej zgłoszenia. Administrator nie pozyskuje danych od osób trzecich, chyba że okaże się to absolutnie niezbędne do oceny ryzyka i tylko po wcześniejszym spełnieniu obowiązków informacyjnych wobec tych osób.

Dostęp do danych mają wyłącznie osoby, które muszą je znać, aby wykonać swoje obowiązki służbowe. Mogą to być: bezpośredni przełożony, dział Ethics & Compliance, a także – jeśli wymaga tego sytuacja – przedstawiciele działu HR lub Country General Counsel.

Jeśli w ramach wykorzystywanego narzędzia lub infrastruktury technicznej dane są przekazywane poza Europejski Obszar Gospodarczy, odpowiednia informacja zostanie uzupełniona wraz ze wskazaniem stosowanych zabezpieczeń (np. standardowych klauzul umownych).

Dane są przechowywane przez okres zgodny z zasadą minimalizacji — przykładowo może to być 3 lata od zamknięcia zgłoszenia lub do momentu upływu terminów przedawnienia ewentualnych roszczeń, w zależności od tego, który okres jest właściwy i uzasadniony.

Przed wdrożeniem nowego procesu lub przed wprowadzeniem istotnych zmian w istniejącym, Administrator przeprowadza ocenę skutków przetwarzania danych (DPIA) zgodnie z art. 35 RODO. Jeśli z oceny wynikałoby utrzymujące się wysokie ryzyko dla praw i wolności osób, Administrator podejmie konsultacje z organem nadzorczym, zgodnie z art. 36 RODO.



**Autor**

Hanna Kidziak
Ethics & Compliance Officer
Capgemini Polska

Data publikacji

Luty, 2026

O Capgemini

Capgemini jest globalnym partnerem transformacji biznesowej i technologicznej, wspieranym przez sztuczną inteligencję i dostarczającym realną wartość biznesową firmom na całym świecie. Pomaga swoim klientom nie tylko wyobrażać sobie lepszą przyszłość - sprawia, że staje się ona rzeczywistością dzięki połączeniu mocy AI, technologii i potencjału, który drzemie w ludziach. Jako odpowiedzialna i różnorodna organizacja z niemal 60-letnią historią, zatrudnia powyżej 420 000 ekspertów i ekspertek w ponad 50 krajach. Capgemini dostarcza kompleksowe usługi i rozwiązania: od strategii, przez projektowanie i inżynierię, aż po operacje biznesowe, bazując na głębokiej wiedzy branżowej i imponującej sieci partnerów. W 2025 roku Grupa Capgemini osiągnęła globalne przychody na poziomie 22,5 miliarda euro.

Make it real | www.capgemini.com



Niniejsza prezentacja zawiera informacje, które mogą być objęte tajemnicą lub mieć charakter poufny i stanowią własność Grupy Capgemini.

Copyright © 2026 Capgemini. Wszelkie prawa zastrzeżone.