

Política de Conflicto de Intereses del Grupo

Principios para la gestión
de conflictos de interés reales,
potenciales o percibidos

Política de Conflicto de Intereses del Grupo

Principios para la gestión de conflictos de interés reales, potenciales o percibidos

Estos principios para gestionar los conflictos de interés reales, potenciales o percibidos están diseñados para ayudarnos a cumplir con los principios éticos establecidos en el Código de Conducta de Capgemini.

Como parte de nuestro continuo esfuerzo por proteger y mejorar la reputación de Capgemini, todos debemos asegurarnos de tomar decisiones sensatas, objetivas y leales en nombre de Capgemini.

Capgemini respeta plenamente la vida privada y reconoce que los empleados pueden formar parte de redes financieras, empresariales, cívicas y comunitarias legítimas fuera de sus trabajos en Capgemini. Por lo tanto, los intereses personales pueden influir potencialmente de forma adversa en nuestro juicio, objetividad o lealtad a la empresa, por lo que puede producirse un conflicto de intereses entre los intereses de la empresa y los intereses personales.

Capgemini espera que los empleados declaren con prontitud cualquier conflicto de intereses (real, potencial o percibido) al que se enfrenten ellos o cualquier persona con la que tengan una relación estrecha (según se define en la sección 2.), utilizando la herramienta de gestión de conflictos de interés "[Declare](#)".

Si bien en determinadas circunstancias Capgemini puede decidir resolver situaciones de conflicto (estableciendo las salvaguardas apropiadas), dicha resolución sólo puede ocurrir después de que el conflicto se haya declarado de conformidad con esta política; Capgemini, a su entera discreción, se reserva el derecho de determinar si se puede gestionar un conflicto de intereses y cómo hacerlo.

CONTENIDO

1. ¿A QUIÉN SE APLICAN ESTOS PRINCIPIOS?	4
2. ¿QUÉ ES UN CONFLICTO DE INTERESES?	4
3. CÓMO IDENTIFICAR UN CONFLICTO DE INTERESES REAL, POTENCIAL O PERCIBIDO	5
4. EJEMPLOS DE SITUACIONES EN LAS QUE PUEDE HABER UN CONFLICTO DE INTERESES REAL, POTENCIAL O PERCIBIDO	6
5. QUÉ HACER ANTE UN CONFLICTO DE INTERESES	8
6. GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS EN RESUMEN	10
7. ADAPTACIÓN Y OBLIGACIONES LOCALES	11



No hay nada malo en enfrentarse a un conflicto de intereses, cada uno de nosotros tiene una vida social. Lo que importa es ser consciente de la existencia de conflictos de interés reales, potenciales o percibidos, y declarar adecuadamente cualquier conflicto de este tipo y, si eres un director de un equipo, resolverlo de acuerdo con nuestra política y principios éticos.

1.



¿A QUIÉN SE APLICAN ESTOS PRINCIPIOS?

Estos principios se aplican a todos los empleados y miembros del consejo de administración, para todas las empresas del Grupo Capgemini.

Los jefes de equipo tienen la responsabilidad especial, en virtud de esta política, de gestionar sus propios conflictos de interés reales, potenciales o percibidos, pero también los conflictos de interés reales, potenciales o percibidos de todos los empleados que dependen de ellos.

2.

¿QUÉ ES UN CONFLICTO DE INTERESES?

Un conflicto de intereses surge cuando nuestros intereses personales, ya sean financieros o de otro tipo, nuestros propios intereses o los de alguien con quien tenemos una relación estrecha, influyen de hecho, potencialmente influyen, o puede percibirse que influyen, en el ejercicio objetivo de nuestros deberes y responsabilidades profesionales.

En los casos de conflicto de intereses, el juicio puede ser distorsionado, y las decisiones tomadas pueden estar más a favor de nuestros propios intereses que los de Capgemini (que se refieren principalmente al crecimiento sostenible y la rentabilidad).

LOS TIPOS DE CONFLICTO DE INTERESES INCLUYEN:

- 1. Fuera de los intereses comerciales:** Cuando tenga un segundo trabajo o un negocio secundario, o participe en otras actividades que puedan entrar en conflicto con el desempeño de sus funciones para Capgemini.
- 2. Una relación cercana:** Cuando tienes, o cualquier persona con la que tienes una relación cercana tiene, una relación cercana (como se define aquí en la sección 2, abajo.) con: (I) un miembro del Consejo o un empleado de Capgemini y/o (II) un fideicomisario, miembro del Consejo, propietario, socio, empleado o consultor de una organización que reciba servicios de Capgemini, o que preste servicios a Capgemini, o que compita con los servicios prestados por Capgemini.
- 3. Miembros del Consejo:** Cuando eres miembro del Consejo de cualquier organización que lleve a cabo negocios que puedan o no competir con los intereses comerciales de Capgemini.
- 4. Fuera de los intereses financieros:** Cuando usted tiene, o cualquier persona con la que tenga una relación cercana tiene, una propiedad o participación mayor al 5% en una organización que está prestando servicios a Capgemini o recibiendo servicios de Capgemini.
- 5. Cuando participe en actividades** o se enfrente a una situación que no esté comprendida en ninguna de las categorías anteriores, pero que crea que podría ser, o que podría percibirse como, un conflicto de intereses con respecto a Capgemini.

PARA EL PROPÓSITO DE ESTA POLÍTICA,

a. el término “relación cercana” se refiere a: (I) toda persona de la familia inmediata o ampliada del empleado en virtud de su nacimiento, adopción o matrimonio; o (II) toda persona con la que el empleado tenga una relación personal estrecha.



Para mayor claridad, “relación cercana” incluiría al cónyuge, pareja, padres, hijos, hermanos, suegros, abuelos, nietos, padrastros, hijastros, medio hermanos, primos, tíos, tías, vecinos, amigos, compañeros de cuarto, etc. Si tiene alguna duda sobre si una persona estaría cubierta por la definición anterior de “relación cercana”, por favor, interprete la definición de manera amplia para asumir que está cubierta y, en consecuencia, haga una declaración.

b. el término “miembro del Consejo” se refiere a: un miembro del Consejo de Administración o de Gerentes de una organización que es elegido o nombrado por los accionistas, y que tiene facultades y deberes relacionados con la gestión o la administración, para tomar decisiones importantes de política de la empresa.

3.

CÓMO IDENTIFICAR UN CONFLICTO DE INTERESES REAL, POTENCIAL O PERCIBIDO

Un conflicto de intereses puede adoptar muchas formas diferentes y puede surgir de forma involuntaria.

A veces, los conflictos de interés son obvios y fáciles de identificar. A veces, son más difíciles de detectar, y pueden surgir en situaciones inesperadas.

PARA IDENTIFICAR SI UNA SITUACIÓN PUEDE CREAR UN CONFLICTO DE INTERESES, PREGÚNTESE:

- “¿Cómo le podría parecer esta situación a alguien fuera de Capgemini?
¿Pensarían otros empleados de Capgemini o un tercero que podría afectar a la decisión que tomo para la empresa? ¿Me preocuparía o me sentiría incómodo si alguien de dentro de Capgemini lo supiera? ¿Cómo me sentiría si tuviera que revisar, auditar o sancionar un informe directo en una situación similar?”
 - “En virtud de mi relación con el tercero, ¿obtendría yo o cualquier persona con la que tenga una relación cercana beneficios?”
 - “¿Es probable que la situación afecte a cualquier decisión que pueda tomar en Capgemini?”
 - “¿Siento un sentido de obligación debido a la relación que tengo con el tercero?”
 - “¿La relación que tengo con el tercero parece comprometer mi capacidad de tomar una decisión en interés de Capgemini?”
- >> Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “sí” o “tal vez”,
estás involucrado en un conflicto de intereses real, potencial o percibido.

Si aún tiene dudas o preguntas, o si la situación parece ser “un área gris”, informe a Capgemini sobre la situación, usando Declare. Su jefe de equipo y/o el Oficial de Ética y Cumplimiento le guiará para que pueda seguir haciendo lo correcto, tomando una decisión apropiada que esté en línea con nuestra política y principios éticos.

EJEMPLOS DE SITUACIONES EN LAS QUE PUEDE HABER UN CONFLICTO DE INTERESES REAL, POTENCIAL O PERCIBIDO

Si bien Capgemini quiere dar orientación sobre lo que puede constituir un conflicto de intereses real, potencial o percibido, un intento de ser demasiado específico entraña el riesgo de restringir la aplicabilidad de esta política. Los ejemplos que figuran a continuación esbozan posibles situaciones de conflicto de intereses; la lista no es exhaustiva; se le alienta a solicitar apoyo si tiene dudas o preguntas. Si necesita aclaraciones, póngase en contacto con el Oficial de Ética y Cumplimiento.

PUEDE ENCONTRARSE EN UN CONFLICTO DE INTERESES SI,

- Las responsabilidades de una persona con la que se tiene una relación estrecha requieren que esa persona realice negocios con Capgemini en la misma área de trabajo en la que se tiene influencia sobre las decisiones comerciales, por ejemplo:
 - >> Alguien con quien usted tiene una relación cercana trabaja para un proveedor de Capgemini que ha presentado recientemente una propuesta a Capgemini, y el director de su equipo quiere que usted se una al equipo de revisión para evaluar todas las ofertas, incluyendo la presentada por la persona con la que usted tiene una relación cercana.
 - >> Alguien con quien tienes una relación cercana trabaja para un cliente de Capgemini y el director de tu equipo quiere que te unas al equipo de ofertas, para convencer al cliente de que haga negocios con nosotros.
- Se le pide que participe en la contratación, la supervisión, la gestión o la planificación de la carrera de alguien con quien tenga una relación estrecha, o alguien que tenga una relación estrecha con una persona con la que tenga una relación estrecha.
- Participa en la contratación, supervisión, gestión o planificación de la carrera de alguien que tiene una relación estrecha con su línea de dirección.
- Ha aceptado descuentos personales, regalos, hospitalidad o cualquier otro beneficio de proveedores, proveedores de servicios, beneficiarios de obras de caridad o clientes que puedan crear un sentido de obligación.
- Ha hecho un uso indebido de su cargo en Capgemini o de la información confidencial de Capgemini para lograr un interés personal o un beneficio indirecto.

En estos ejemplos, podría existir la percepción de que usted podría adoptar un punto de vista sesgado que favorezca sus propios intereses, o los intereses de aquellos con los que tiene una relación estrecha, en lugar de actuar en el mejor interés de Capgemini.

SUS ACTIVIDADES EXTERNAS, INTERESES FINANCIEROS, PERTENENCIA AL CONSEJO O SU CONOCIMIENTO DE LOS NEGOCIOS DE CAPGEMINI TAMBIÉN PUEDEN PROVOCAR UN CONFLICTO DE INTERESES. TENGA EN CUENTA QUE ESTE PUEDE SER EL CASO SI USTED, O UNA PERSONA CON LA QUE TENGA UNA RELACIÓN CERCANA LO HA HECHO,

- Un segundo trabajo o negocio secundario (autoempleo, trabajo por cuenta propia, etc.) que es un competidor directo o indirecto, proveedor, cliente, socio de alianza o beneficiario de caridad de Capgemini.
- Participación financiera superior al 5% en el capital social total de las empresas proveedoras, subcontratistas, clientes, socios comerciales o competidores de Capgemini.
- Un papel como miembro del Consejo de cualquier organización que lleve a cabo negocios que puedan o no competir con los intereses comerciales de Capgemini.
- Uso de información que no está disponible públicamente, para su propio beneficio o el de un tercero. Esto incluye, en particular, la información relativa a la estrategia comercial o las cifras de Capgemini, la información relativa a la propiedad intelectual de Capgemini y la información confidencial de los clientes o proveedores. Además, tenga en cuenta que el uso, la divulgación o el asesoramiento a otra persona para vender o adquirir instrumentos financieros emitidos por Capgemini basados en la denominada “información privilegiada”¹ es ilegal según las leyes penales y la normativa sobre valores; en este tema, consulte la política de prevención de uso de información privilegiada de Capgemini.

Capgemini anima activamente a los miembros del equipo, a todos los niveles, a involucrarse en las actividades de la comunidad y a donar tiempo, energía y creatividad. Sin embargo, esto también puede llevar a un conflicto de intereses si usted sirve, o una persona con la que tiene una relación cercana sirve,

- En el Consejo de una organización caritativa, educativa u otra organización sin ánimo de lucro que tenga alguna relación con Capgemini (o que esté afiliada a una empresa con ánimo de lucro que tenga alguna relación con Capgemini).
- En el Consejo de una empresa con fines de lucro que es uno de los proveedores, subcontratistas, clientes, socios comerciales o competidores de Capgemini.

1. La información privilegiada puede definirse como una información precisa que no se ha hecho pública y que concierne, directa o indirectamente, a uno o varios emisores de valores o a uno o varios valores, y que, si se hace pública, es probable que tenga un efecto importante en el precio de los valores en cuestión o en el precio de los valores derivados relacionados con ellos. Se trata de una información que un inversor razonable probablemente utilizaría como base para sus decisiones de inversión.



5.

QUÉ HACER ANTE UN CONFLICTO DE INTERESES

1. Todos los empleados de Capgemini tienen el deber de transparencia en relación con los conflictos de interés; hacer una declaración sobre dichos conflictos es en su mejor interés profesional. Cuando un empleado se enfrenta a un conflicto de intereses real, potencial o percibido, debe informar rápidamente a Capgemini a través de una declaración, para obtener una decisión por escrito sobre cómo proceder. El propósito de esta declaración es tomar una decisión ética aclarando la situación, asegurando así la continuidad de los negocios de acuerdo con los intereses de Capgemini.
2. Las declaraciones deben hacerse **antes de** incurrir en una conducta, o de adquirir un interés particular, que pueda ser cuestionable.
3. Todos los jefes de equipo de Capgemini tienen el deber adicional de prevenir y detectar cualquier conflicto de intereses de los empleados que les reportan, por lo que deben educar e informar a estos empleados para que declaren los conflictos de interés.
4. La decisión tomada por Capgemini se comunica al empleado a través de Declare, y el empleado debe acusar recibo de la decisión, y comprometerse a cumplirla, dentro de la herramienta de Declare.
5. Si todavía tiene dudas, por favor, pida consejo a su Oficial de Ética y Cumplimiento.

SI USTED ES EL EMPLEADO EN CUESTIÓN:

1. Declare rápidamente los hechos relevantes en Declare, explicando las circunstancias que usted cree que crean, o podrían crear, un conflicto de intereses.
2. Espere la decisión formal de Capgemini. Capgemini se esforzará por responder con la decisión en un plazo razonable. Su jefe de equipo también puede guiarle o instruirle sobre cómo proceder, para despejar el conflicto de intereses.
3. La decisión le será comunicada a través de Declare y usted debe acusar recibo de la decisión en Declare y comprometerse a adherirse a la decisión.
4. Cuando los motivos del conflicto de intereses ya no existan, debe actualizar su declaración en Declarar para que quede inactiva.

SI USTED ES EL JEFE DE EQUIPO DEL EMPLEADO EN CUESTIÓN:

1. Cuando un empleado le informa sobre un conflicto de intereses real, potencial o percibido, usted debe primero entender todos los hechos relacionados con el contexto del negocio, y guiar al empleado a presentar la declaración en Declarar.
2. Después de que un empleado haga una declaración, usted la revisará, al igual que su Oficial de Ética y Cumplimiento. Aplique estas directrices, para tomar la decisión correcta en consulta con su Oficial de Ética y Cumplimiento:
 - Usa el sentido común.
 - Inspírese en nuestros 7 Valores, nuestro Código de Conducta y otras políticas relevantes.
 - Hágase preguntas simples como: «¿Pensarían otros empleados de Capgemini o un extraño que la decisión que voy a tomar como director de equipo es apropiada para proteger a Capgemini? ¿Me avergonzaría si mañana la decisión que voy a tomar estuviera en el periódico?».
 - Asegúrate de que tu decisión no resulte en que Capgemini esté en una posición cuestionable que dé lugar a un riesgo para su reputación.
 - Si los intereses privados del empleado influyen o podrían influir en la imparcialidad y objetividad de sus deberes y responsabilidades profesionales, y por tanto afectan al rendimiento del Grupo, debe hacerlo,
 - Excluir al empleado de cualquier proceso de decisión que pueda verse afectado por los intereses privados del empleado, o
 - Si decides mantener al empleado en el proceso de decisión, para proteger a Capgemini, tienes que hacerlo:
 - >> Documenta con precisión tu decisión,
 - >> Poner en marcha medidas para proteger a Capgemini, como un control dual de las decisiones de los empleados.
 - Dependiendo de la complejidad de la declaración, el Oficial de Ética y Cumplimiento puede recurrir a otras partes interesadas (según las necesidades), entre las que se pueden incluir el N+2 del empleado, el Socio de Negocio de RR.HH. y/o la Oficina de Ética del Grupo, para evaluar la declaración.
3. También se requiere que confirme la implementación de la decisión final sobre la declaración del empleado en la herramienta de Declaración. Si en una etapa posterior, usted encuentra que el empleado no está cumpliendo con la decisión de Capgemini sobre la declaración, debe informar rápidamente a su Oficial de Ética y Cumplimiento.

Para el proceso detallado de gestión de las declaraciones en Declarare, por favor consulte el documento de proceso disponible en el apartado de Ética del Grupo en [Talent](#):

GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS EN RESUMEN

- Siempre informe a Capgemini de un conflicto de intereses real, potencial o percibido, utilizando Declare. No hay nada malo en enfrentarse a un conflicto de intereses; lo que importa es ser consciente de ello y declararlo y, si eres un director de equipo, aclararlo de acuerdo con nuestras políticas y principios éticos.
- Conduzca su relación con los clientes, proveedores, subcontratistas y socios comerciales libre de conflictos de interés y de manera profesional, imparcial y objetiva.
- No invierta en un proveedor, cliente, competidor, empresa consultora o cualquier socio comercial si la naturaleza de las inversiones puede afectar a una decisión comercial.
- No participe en la contratación, la supervisión, la gestión o la planificación de la carrera de ninguna persona con la que tenga una relación estrecha, ni de ninguna persona que tenga una relación estrecha con una persona con la que tenga una relación estrecha.
- No participe en la contratación, supervisión, gestión o planificación de la carrera de nadie que tenga una relación estrecha con su línea de dirección.
- A medida que evolucionen las situaciones profesionales, preste atención a los posibles conflictos de interés que puedan surgir de un nuevo puesto que ocupe usted o alguien con quien tenga una relación estrecha.

A MENOS QUE TENGAS LA APROBACIÓN PREVIA DE CAPGEMINI,

- No acepte un segundo empleo, ni inicie o participe en un negocio secundario (por ejemplo, una consultoría o un trabajo por cuenta propia), aunque sea en cumplimiento de su contrato de trabajo, cuando su otro empleador sea un competidor directo o indirecto, un proveedor, un cliente, un socio comercial o un beneficiario benéfico de Capgemini.
- No trate directamente con un cliente, proveedor, subcontratista, socio comercial o beneficiario de una organización benéfica, si tiene, o alguien con quien tiene una relación estrecha tiene, un interés en esos terceros (por ejemplo, para una inversión, un empleo o una dirección).
- Como cada situación de conflicto de intereses es única, asegúrese de declararla, incluso si una situación de conflicto de intereses similar ha sido aprobada para usted o su colega en el pasado.

7.

ADAPTACIÓN Y OBLIGACIONES LOCALES

Es posible que los principios para gestionar los conflictos de interés necesiten cierta adaptación para cumplir con las leyes locales, que deben aplicarse de conformidad con las leyes laborales y de privacidad de datos, entre otras. El Consejo de Administración de las filiales del Grupo Capgemini debe ser consciente de que las obligaciones específicas de evitar y/o declarar conflictos también pueden ser impuestas por la ley y/o en virtud de los estatutos de la empresa pertinentes. Deberán consultar al Director Jurídico de su país o al Oficial de Ética y Cumplimiento.

En tal caso, las directrices locales serán revisadas por el Director Jurídico del país o el Oficial de Ética y Cumplimiento y el Director de Recursos Humanos del país, y la adaptación final será aprobada por el Chief Ethics Officer.

CONTROL DE DOCUMENTOS

Esta política fue publicada por la Oficina de Ética del Grupo el 1 de abril de 2018, y una versión revisada fue publicada el 15 de noviembre de 2020.



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

El Centro de Ética y Cumplimiento en nuestra página web de Talent:
<http://talent.capgemini.com/ethicsandcompliance>

People matter, results count.

MÁS INFORMACIÓN SOBRE:

www.capgemini.com

