

Policy del Gruppo sui conflitti di interesse

Principi per la gestione dei
conflitti di interesse effettivi,
potenziali o percepiti

Policy del Gruppo sui conflitti di interesse

Principi per la gestione dei conflitti di interesse effettivi, potenziali o percepiti

Questi principi per la gestione dei conflitti di interesse effettivi, potenziali o percepiti sono stati concepiti per aiutarci a rispettare i principi etici stabiliti nel Codice Etico di Capgemini.

Nell'ambito del nostro continuo sforzo per proteggere e migliorare la reputazione di Capgemini, tutti noi dobbiamo assicurarci di prendere decisioni solide, oggettive e leali per conto di Capgemini.

Capgemini rispetta pienamente la vita privata e riconosce che i dipendenti possano far parte di legittime formazioni sociali di natura finanziaria, commerciale, civica e comunitaria al di fuori del loro lavoro in Capgemini. Gli interessi personali possono quindi potenzialmente influenzare negativamente il nostro giudizio, l'obiettività o la lealtà verso l'azienda; può verificarsi un conflitto di interessi tra gli interessi aziendali e quelli personali.

Capgemini si aspetta che ciascun dipendente dichiari tempestivamente qualsiasi conflitto di interesse (effettivo, potenziale o percepito) che si trovi a fronteggiare, da parte sua o di chiunque abbia con lui/lei una stretta relazione (come definito al punto 2.), utilizzando lo strumento di gestione dei conflitti di interesse "[Declare](#)".

Mentre in determinate circostanze Capgemini può decidere di autorizzare situazioni di conflitto (mettendo in atto adeguate misure di salvaguardia), tale autorizzazione può avvenire solo dopo che il conflitto sia stato dichiarato in conformità a questa policy; Capgemini, a sua esclusiva discrezione, si riserva il diritto di determinare se e come un conflitto di interessi possa essere gestito.

CONTENUTI

1. A CHI SI APPLICANO QUESTI PRINCIPI?	4
2. COS'È UN CONFLITTO DI INTERESSI?	4
3. COME IDENTIFICARE UN CONFLITTO DI INTERESSI REALE, POTENZIALE O PERCEPITO	5
4. ESEMPI DI SITUAZIONI IN CUI PUÒ SUSSISTERE UN CONFLITTO DI INTERESSI REALE, POTENZIALE O PERCEPITO	6
5. COSA FARE DI FRONTE A UN CONFLITTO DI INTERESSI	8
6. GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE IN SINTESI	10
7. ADATTAMENTO E OBBLIGHI LOCALI	11



Non c'è niente di sbagliato nel confrontarsi con un conflitto di interessi: ognuno di noi ha una vita sociale. Ciò che conta è essere consapevoli dell'esistenza di conflitti di interesse reali, potenziali o percepiti, e dichiarare adeguatamente tali conflitti e, se siete team manager, chiarirli in conformità con la nostra policy e i nostri principi etici.

1.



A CHI SI APPLICANO QUESTI PRINCIPI?

Questi principi si applicano a tutti i dipendenti e ai membri del consiglio di amministrazione, per tutte le società del Gruppo Capgemini.

I team manager hanno particolari responsabilità nell'ambito di questa policy per gestire i propri conflitti di interesse reali, potenziali o percepiti, ma anche i conflitti di interesse reali, potenziali o percepiti di tutti i dipendenti che fanno capo a loro.

2.

COS'È UN CONFLITTO DI INTERESSI?

Un conflitto di interessi si verifica quando i nostri interessi personali - siano essi finanziari o di altro tipo, i nostri interessi personali o quelli di qualcuno con cui abbiamo una stretta relazione - influenzano effettivamente, potenzialmente, o potrebbero essere percepiti come aventi un'influenza sull'esercizio oggettivo dei nostri doveri e delle nostre responsabilità professionali.

Nei casi di conflitto di interessi, il giudizio può essere distorto e le decisioni prese rischiano di essere più favorevoli ai nostri interessi rispetto a quelli di Capgemini (i quali consistono principalmente nella crescita sostenibile e nella redditività).

I TIPI DI CONFLITTO DI INTERESSI INCLUDONO:

- 1. Interessi commerciali esterni:** Quando si ha un secondo lavoro o un'attività secondaria, o si partecipa ad altre attività che possono essere in conflitto con lo svolgimento delle proprie mansioni per Capgemini.
- 2. Una stretta relazione:** Quando il dipendente - o qualsiasi persona strettamente legata al dipendente - abbia, una stretta relazione (come definita qui di seguito nella sezione 2.) con: (I) un membro del consiglio di amministrazione o un dipendente di Capgemini e/o (II) un amministratore fiduciario, un membro del consiglio di amministrazione, il proprietario, un socio, un dipendente o consulente di un'organizzazione che riceve servizi da Capgemini, o fornisce servizi a Capgemini, o è in concorrenza con i servizi forniti da Capgemini.
- 3. Appartenenza al consiglio di amministrazione:** Quando si è membri del consiglio di amministrazione di un'organizzazione che svolge attività che possono essere in concorrenza con gli interessi commerciali di Capgemini.
- 4. Interessi finanziari esterni:** Quando il dipendente, o qualsiasi persona strettamente legata al dipendente, possieda azioni, quote o partecipazioni superiori al 5% in un'organizzazione che fornisca servizi a Capgemini o riceva servizi da Capgemini.
- 5. Quando il dipendente** è coinvolto in attività o si trova ad affrontare una situazione che non rientri in nessuna delle categorie di cui sopra, ma che ritiene possa essere, o potrebbe essere percepita come un conflitto di interessi nei confronti di Capgemini.

AI FINI DI QUESTA POLICY,

a. il termine "stretta relazione" si riferisce a: (I) qualsiasi parente o affine del dipendente in virtù di nascita, adozione o matrimonio; o (II) qualsiasi persona con la quale il dipendente abbia uno stretto rapporto personale.



Per chiarezza, “stretta relazione” include il coniuge, il partner, i genitori, i figli, i fratelli e le sorelle, i suoceri, i nonni, i nipoti, i genitori adottivi, i figli adottivi, i fratelli adottivi o fratellastri, i cugini, gli zii, le zie, i vicini, gli amici, i coinquilini, ecc. In caso di dubbi sul fatto che una persona possa rientrare nella definizione di “stretta relazione” di cui sopra, tale concetto va considerato in senso lato e comprensivo di tale caso e va fatta una dichiarazione al riguardo.

b. il termine “membro del consiglio di amministrazione” si riferisce a: un membro del consiglio di amministrazione di un’organizzazione che sia stato eletto o nominato dagli azionisti, e che abbia poteri e doveri relativi alla gestione o all’amministrazione, tali da poter prendere importanti decisioni di politica aziendale.

3.

COME IDENTIFICARE UN CONFLITTO DI INTERESSI REALE, POTENZIALE O PERCEPITO

Un conflitto di interessi può assumere molte forme diverse e può insorgere involontariamente.

A volte i conflitti di interesse sono ovvi e facili da identificare. Altre volte sono più difficili da individuare e possono emergere in situazioni impreviste.

PER CAPIRE SE UNA SITUAZIONE POSSA RIENTRARE IN UN CONFLITTO DI INTERESSI, CHIEDETEVI:

- “Come potrebbe apparire questa situazione a qualcuno al di fuori di Capgemini? È possibile che altri dipendenti Capgemini o un terzo pensino che essa possa influenzare la decisione che prendo per l’azienda? Sarei preoccupato o a disagio se qualcuno all’interno della Capgemini lo sapesse? Come mi sentirei se dovessi revisionare, sottoporre a verifica o sanzionare un mio diretto sottoposto in una situazione simile?”
 - “In virtù del mio rapporto con il terzo, è possibile che io stesso o una persona con cui ho un rapporto stretto ne traiamo vantaggio? ”
 - “Potrebbe questa situazione influire su una qualsiasi decisione che potrei dover prendere a Capgemini?”
 - “Sento un senso di obbligo dovuto al rapporto che ho con il terzo?”
 - “Il rapporto che ho con il terzo sembra compromettere la mia capacità di prendere una decisione nell’interesse di Capgemini?”
- >> Se la risposta a qualunque di queste domande è “sì” o anche solo “forse”, si è coinvolti in un conflitto di interessi reale, potenziale o percepito.

Se avete ancora dei dubbi o avete delle domande, o se la situazione sembra essere una “zona grigia”, informate Capgemini della situazione, utilizzando Declare. Il vostro team manager e/o il rispettivo Ethics & Compliance Officer vi guideranno affinché possiate continuare a fare la cosa giusta, prendendo una decisione appropriata che sia in linea con la nostra policy e i nostri principi etici.

ESEMPI DI SITUAZIONI IN CUI POTREBBE SUSSISTERE UN CONFLITTO DI INTERESSI REALE, POTENZIALE O PERCEPITO

Per quanto Capgemini desideri fornire una guida su ciò che possa costituire un conflitto di interessi reale, potenziale o percepito, un tentativo di essere troppo specifici comporterebbe il rischio di limitare l'applicabilità di questa policy. Gli esempi che seguono delineano possibili situazioni di conflitto di interessi; l'elenco non è esaustivo – se avete dubbi o domande, siete incoraggiati a chiedere aiuto. Se avete bisogno di chiarimenti, contattate il vostro Ethics & Compliance Officer.

POTRESTE TROVARVI IN UN CONFLITTO DI INTERESSI SE,

- Le responsabilità di una persona con cui avete una stretta relazione la portano a condurre affari con Capgemini nella stessa area di lavoro in cui possiate avere un'influenza sulle decisioni aziendali, ad esempio:
 - >> Qualcuno con cui avete un rapporto stretto lavora per un fornitore di Capgemini che ha recentemente presentato un'offerta a Capgemini, e il vostro team manager vuole che voi entriate a far parte del team responsabile per la valutazione di tutte le offerte ricevute, compresa quella presentata dalla persona con cui avete un rapporto stretto.
 - >> Qualcuno con cui avete una stretta relazione lavora per un cliente di Capgemini e il vostro team manager vuole che vi uniate al bid team, in modo da convincere il cliente a fare affari con noi.
- Vi viene chiesto di partecipare all'assunzione, alla supervisione, alla gestione o alla pianificazione della carriera di qualcuno con cui avete una stretta relazione, o di qualcuno che ha una stretta relazione con una persona con cui avete una stretta relazione.
- Partecipate all'assunzione, alla supervisione, alla gestione o alla pianificazione della carriera di qualcuno che ha una stretta relazione con vostri superiori o dirigenti.
- Avete accettato sconti personali, regali, ospitalità o qualsiasi altro vantaggio da parte di fornitori, fornitori di servizi, onlus o clienti, i quali potrebbero creare in voi un senso di obbligo.
- Avete fatto un uso improprio della vostra posizione in Capgemini o delle informazioni riservate di Capgemini per ottenere un interesse personale o un vantaggio indiretto.

In questi esempi, potrebbe sussistere quantomeno la percezione che possiate assumere una visione di parte che favorisca i vostri personali interessi, o gli interessi di coloro con cui avete un rapporto stretto, piuttosto che agire nel migliore interesse di Capgemini.

ANCHE LE VOSTRE ATTIVITÀ ESTERNE, I VOSTRI INTERESSI FINANZIARI, LA VOSTRA APPARTENENZA AD UN CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE O LA VOSTRA CONOSCENZA DELLE ATTIVITÀ DI CAPGEMINI POSSONO PORTARE AD UN CONFLITTO DI INTERESSI. SIATE CONSAPEVOLI CHE QUESTO PUÒ AVVENIRE SE VOI STESSI, O UNA PERSONA CON LA QUALE AVETE UNA STRETTA RELAZIONE, AVETE

- Un secondo lavoro o un'attività secondaria (lavoro autonomo, freelance, ecc.) che sia in concorrenza diretta o indiretta, con un fornitore, un cliente, un partner commerciale o benefico di Capgemini.
- Una partecipazione finanziaria superiore al 5% del capitale sociale delle società che sono fornitori, subappaltatori, clienti, partner commerciali o concorrenti di Capgemini.
- Un ruolo di membro del consiglio di amministrazione in qualsiasi organizzazione che svolge attività che possono, o meno, essere concorrenti rispetto agli interessi commerciali di Capgemini.
- Accesso ad informazioni non disponibili pubblicamente, a proprio vantaggio o a vantaggio di terzi. Ciò include in particolare informazioni relative alla strategia commerciale o alle cifre di Capgemini, informazioni relative alla proprietà intellettuale di Capgemini e informazioni riservate di clienti o fornitori. Inoltre, si tenga presente che l'utilizzo, la divulgazione o l'indicazione a terzi di vendere o acquistare strumenti finanziari emessi da Capgemini sulla base delle cosiddette "informazioni privilegiate"¹ è una violazione della legge penale e della normativa sui valori mobiliari - su questo argomento, si prega di fare riferimento alla policy di prevenzione dell'insider trading di Capgemini.

Capgemini incoraggia attivamente i colleghi, a tutti i livelli, a partecipare ad attività sociali e a donare il proprio tempo, energia e creatività. Tuttavia, questo potrebbe portare a un conflitto di interessi se si presta servizio, o una persona con la quale si ha una stretta relazione presta servizio

- Nel consiglio di amministrazione di un'organizzazione caritatevole, educativa o di altro tipo, o altra organizzazione senza scopo di lucro che ha qualche rapporto con Capgemini (o che è affiliata a una società a scopo di lucro che ha qualche rapporto con Capgemini).
- Nel consiglio di amministrazione di una società a scopo di lucro che è uno dei fornitori, subappaltatori, clienti, partner commerciali o concorrenti di Capgemini.

1. Un'informazione privilegiata può essere definita come un'informazione precisa che non è stata resa pubblica e che riguarda, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti di titoli o uno o più titoli e che, se resa pubblica, potrebbe avere un impatto materiale sul prezzo dei titoli interessati o sul prezzo dei titoli derivati ad essi correlati. Si tratta di un'informazione che un investitore ragionevole potrebbe utilizzare come base per le sue decisioni di investimento.



5.

COSA FARE DI FRONTE A UN CONFLITTO DI INTERESSI

1. Tutti i dipendenti Capgemini hanno un dovere di trasparenza in relazione ai conflitti di interesse; fare una dichiarazione su tali conflitti è nel loro migliore interesse professionale. Quando un dipendente si trova di fronte ad un conflitto di interesse effettivo, potenziale o percepito, deve informare tempestivamente Capgemini attraverso Declare, per ottenere una decisione scritta su come procedere. Lo scopo di questa dichiarazione è quello di prendere una decisione etica chiarendo la situazione, garantendo così la continuità dell'attività in conformità con gli interessi di Capgemini.
2. Le dichiarazioni devono essere rilasciate **prima** di porre in essere la condotta, o di acquisire un particolare interesse, che può essere discutibile.
3. Tutti i team manager di Capgemini hanno il dovere aggiuntivo di prevenire e rilevare eventuali conflitti di interesse dei dipendenti a loro sottoposti, e devono quindi educare e informare questi dipendenti a dichiarare i conflitti di interesse.
4. La decisione presa da Capgemini viene comunicata al dipendente attraverso Declare, e il dipendente deve accusare ricevuta della decisione, e impegnarsi ad aderirvi, all'interno dello strumento Declare.
5. In caso di dubbi, chiedete consiglio al vostro Ethics & Compliance Officer.

SE SEI IL DIPENDENTE INTERESSATO:

1. Dichiarare prontamente i fatti rilevanti tramite Declare, esponendo le circostanze che ritieni creino, o possano creare, un conflitto di interessi.
2. Attendere la decisione formale di Capgemini. Capgemini si sforzerà di rispondere con la decisione in tempi ragionevoli. Il tuo team manager può anche guidarti o istruirti su come procedere, per risolvere il conflitto di interessi.
3. La decisione ti sarà comunicata attraverso Declare e sei tenuto ad accusare ricevuta della decisione nella dichiarazione e ad impegnarti ad aderirvi.
4. Quando i motivi del conflitto di interessi non sussistono più, è necessario aggiornare la propria dichiarazione in Declare rendendola inattiva.

SE SEI IL TEAM MANAGER DEL DIPENDENTE INTERESSATO:

1. Quando un dipendente ti informa di un conflitto di interessi reale, potenziale o percepito, devi prima comprendere tutti i fatti relativi al contesto aziendale e guidare il dipendente a presentare la dichiarazione in Declare.
2. Una volta che il dipendente abbia rilasciato tale dichiarazione, ti verrà richiesto di esaminare la dichiarazione, così come l'Ethics & Compliance Officer responsabile. Applica le seguenti linee guida per giungere alla decisione giusta, consultando il rispettivo Ethics & Compliance Officer:
 - Usa il buon senso.
 - Ispirati ai 7 Valori di Gruppo, al nostro Codice Etico e ad altre policies pertinenti.
 - Poniti domande semplici come: *“È possibile che altri dipendenti di Capgemini o un terzo possano pensare che la decisione che sto per prendere come team manager sia appropriata per proteggere Capgemini? Mi sentirei a disagio se domani la decisione che sto per prendere fosse sul giornale?”*.
 - Assicurati che la tua decisione non metta Capgemini in una posizione discutibile che possa dar luogo a un rischio per la sua reputazione.
 - Se gli interessi privati del dipendente influenzano, o potrebbero influenzare, l'imparzialità e l'obiettività dei suoi doveri e responsabilità professionali, e quindi influire sulle prestazioni del Gruppo, è necessario
 - Escludere il dipendente da qualsiasi processo decisionale che possa essere influenzato dagli interessi privati del dipendente, o
 - Se decidi di mantenere il dipendente nel processo decisionale, per proteggere Capgemini, devi:
 - >> Documentare con precisione la tua decisione,
 - >> Mettere in atto misure per proteggere Capgemini, come un doppio controllo sulle decisioni del dipendente.
 - A seconda della complessità della dichiarazione, l'Ethics & Compliance Officer può rivolgersi ad altre parti interessate (in caso di necessità), che possono includere gli N+2 del dipendente, il Business Partner HR e/o il Group Ethics Office, per valutare la dichiarazione.
3. Sei inoltre tenuto a confermare l'attuazione della decisione finale sulla dichiarazione del dipendente nello strumento Declare. Se, in una fase successiva, dovessi scoprire che il dipendente non stia aderendo alla decisione di Capgemini sulla dichiarazione, dovrai segnalarlo prontamente all'Ethics & Compliance Officer competente.

Per il processo dettagliato su come gestire le dichiarazioni su Declare si rimanda alla procedura tecnica disponibile presso il Group Ethics hub su [Talent](#).

GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE IN SINTESI

- Informate sempre Capgemini rispetto ad un conflitto di interessi reale, potenziale o percepito, utilizzando Declare. Non c'è niente di male a trovarsi di fronte a un conflitto di interessi; ciò che conta è esserne consapevoli e dichiararlo e, se siete un team manager, chiarirlo in conformità con le nostre policies e principi etici.
- Portate avanti i vostri rapporti con clienti, fornitori, subappaltatori e partner commerciali evitando conflitti di interesse e in modo professionale, imparziale e obiettivo.
- Non investite in un fornitore, un cliente, un concorrente, una società di consulenza o altro partner commerciale se la natura degli investimenti può influenzare una decisione commerciale.
- Non partecipate all'assunzione, alla supervisione, alla gestione o alla pianificazione della carriera di persone con cui avete una stretta relazione, o che hanno una stretta relazione con una persona con cui avete una stretta relazione.
- Non partecipate all'assunzione, alla supervisione, alla gestione o alla pianificazione della carriera di chiunque abbia una stretta relazione con i vostri superiori o dirigenti.
- Con l'evolversi delle situazioni professionali, prestate attenzione ai potenziali conflitti di interesse che possano sorgere da una nuova posizione ricoperta da voi o da qualcuno con cui avete una stretta relazione.

A MENO CHE NON ABBIATE L'APPROVAZIONE PREVENTIVA DI CAPGEMINI,

- Non accettate un secondo lavoro, né avviate o partecipate a un'attività secondaria (ad esempio una consulenza o un incarico freelance), per quanto sia conforme al vostro contratto di lavoro, se l'altro vostro datore di lavoro è un concorrente diretto o indiretto, fornitore cliente, partner commerciale o benefico di Capgemini.
- Non trattate direttamente con un cliente un fornitore, un subappaltatore, un partner commerciale o benefico, se voi stessi, o qualcuno con cui avete una relazione stretta, avete un interesse in tali soggetti terzi (ad esempio, per un investimento, un impiego o una direzione).
- Poiché ogni situazione di conflitto di interessi è unica, assicuratevi di dichiararla, anche se una simile situazione di conflitto di interessi è stata approvata per voi o per un vostro collega in passato.

7.

ADATTAMENTO E OBBLIGHI LOCALI

I principi per la gestione dei conflitti di interesse possono necessitare di alcuni adattamenti per rispettare le leggi locali, che devono essere applicate, tra le altre cose, in conformità con le leggi sul lavoro e sulla privacy. Il Consiglio di Amministrazione delle società affiliate del Gruppo Capgemini deve essere consapevole che specifici obblighi di evitare e/o dichiarare conflitti possono essere imposti anche dalla legge e/o dai relativi statuti aziendali. Essi devono fare riferimento al loro Country General Counsel - Ethics & Compliance Officer.

In tal caso, le linee guida locali saranno esaminate dal Country General Counsel-Ethics & Compliance Officer e dal Country HR Director, e l'adattamento finale sarà approvato dal Chief Ethics Officer.

CONTROLLO DEI DOCUMENTI

Questa policy è stata rilasciata dal Group Ethics Office il 1° aprile 2018 e una versione rivista è stata rilasciata il 15 novembre 2020.


Capgemini

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

L'Ethics & Compliance Hub sul nostro sito web in Talent:

<http://talent.capgemini.com/ethicsandcompliance>

People matter, results count.

MAGGIORI INFORMAZIONI SU:

www.capgemini.com

