

グループの 利益相反ポ リシー

实际的、潜在的、あるいは認
識された利益相反を管理する
ための諸原則

グループの利益相反ポリシー

实际的、潜在的、あるいは認識された利益相反を管理するための諸原則

これらの諸原則は、实际的、潜在的、あるいは認知される利害相反を適切に管理し、キャップジェミニの倫理規範遵守を助けるべく設計されたものです。キャップジェミニの名誉を守り、向上させる継続的な努力の一環として、私たちの健全、客観的、かつ確実な決定を実行します。

キャップジェミニは私生活を尊重します。従業員は職場以外では、合法的な金融、ビジネス、市民、コミュニティのネットワークの一員として認識されております。ただ個人的利益は、当社の判断、客観性、ロイヤルティに相反関係を生じさせる可能性があります。企業の利益と個人間には利害相反が発生しうるのです。キャップジェミニは、利害相反管理ツール「[Declare](#)」を用いることで、従業員あるいは当社ポリシー2項に定義される利害当事者との間に発生する实际的、潜在的、認知された利害相反について、速やかに申告することを期待します。

特定の状況下において、キャップジェミニは適切な保障措置を設定することで、もし係争状況が存在すればこれを明確にします。このポリシーに則り申告が行われた後、クリアランスが即実行されます。その際キャップジェミニのみが、唯一利害対立の管理をめぐって、裁量権と決定権を有するものとします。

内容

1. これらの原則は誰に適用されますか。	4
2. 利害関係とは何ですか？	4
3. 実際の、潜在的、あるいは認識されている利害対立を識別する方法	5
4. 実際の、潜在的、または認識されている紛争が存在する可能性がある状況の例	6
5. 利害対立に直面した場合の対処内容	8
6. 要約の利益相反の管理	10
7. 適応及び現場での義務	11



仮に利害相反の状況に遭遇するようなことがあったとしても、問題はありません（私たちに皆それぞれ社会生活がありますので）。肝心なことは、それが潜在的なものであれ、利害相反状態の存在が少しでも存在しうるならば、これを正確に認知し、相反の状況を適切に申告することにあります。チームマネージャーであれば、当社ポリシーと倫理原則に従って頂くことで、早急にクリアランスを図ることが大切なのです。



1.

これらの原則は誰に適用されるのか

これらの原則はすべての従業員および役員に適用されます。チームマネージャーは、このポリシーに基づく特別な責任があります。それは自己の周囲の全ての従業員に発生する実際的、潜在的、あるいは認知された利害相反を管理することにあります。

2.

利害関係とは何でしょうか？

利害関係の相反は私たち自身あるいは親密な関係者との個人的な利益（金銭的な利益やその他の利益）が、私たちの専門的な義務と責任の客観的な行使に対して影響を及ぼしているか、あるいは影響を与える可能性がある場合に発生します。利害対立が発生する場合、個人の判断に齟齬が発生しえます。キャップジェミニの利益（持続可能な成長と収益性）以上に、個人の利益を優先させてしまうという可能性です。

利害相反のタイプには次のものがあります。

1. 「**社外ビジネスの利益**」： 第2の仕事として、従業員個人が、個別にサイドビジネスをもっている場合、またはキャップジェミニの職務パフォーマンスと矛盾をもたらす可能性がある外部アクティビティに参加している場合。
2. 「**密接な関係**」： 社外所有権が存在する場合。下記のセクション2に定義される条件と密接な社外関係性を有する場合、あるいはそれ以外の社外関係性に対して、(i)取締役会メンバーであり、同時にキャップジェミニの従業員または(ii)キャップジェミニからのサービスを受けている外部組織の役員、理事、所有者、パートナー、社員であるか、またはコンサルタントに関わる業務内容を提供している場合。
3. 「**取締役会メンバー**」： キャップジェミニの業務利益と競合、もしくは競合する可能性のある事業組織の取締役会メンバーとして、その業務を遂行する立場にある場合。
4. 「**社外の金銭的利益**」： あなた自身か、あるいはあなたが個人的に緊密な関係にある人物で、キャップジェミニにサービスを提供する組織、あるいはキャップジェミニからサービスを受ける組織に、所有権や持分を5%以上保有している場合。
5. 上記のカテゴリーのいずれにも該当しないが、キャップジェミニとの間で、利益相反が生じる可能性があるか、またはそのように認識される可能性があると考えられる活動に関与していること、または状況に直面している場合。

このポリシーを目的として

a. 「密接な関係者」とは以下が考えられます。

- (I) 出生、養子縁組、婚姻により、従業員の直系または親戚に当たる人物、または
- (II) 従業員が個人的に親密な関係にある人物。

説明を明瞭にするため、「親密な関係」には配偶者、パートナー、親、子供、兄弟姉妹、義理の子、祖父母、孫、義理の親、義理の子供、外国籍の兄弟、従兄弟、伯父、叔母、友人、同級生等が含まれる。上記の「親密な関係者」の定義に該当するかどうか

か疑義がある場合は、その定義を広義に解釈し、該当するものとして申告すること。

b. 「取締役会メンバー」とは以下が考えられます。

株主として選任されるか、選任された事業組織の運営委員会の構成員であることを指します。組織の経営・管理に関する権限及び義務を有しており、重要な会社方針決定を行う立場にあること。

3.

実際の、潜在的、認知された利害相反を識別する方法

利害相反は、様々な形態で起こりうる可能性があります。中には意図せず発生しうるケースもありますし、利害相反が比較的識別が容易なケースもあります。しかし、時にはそれを発見するのが困難なケースも存在しますし、予期しない状況下で、それが発生するようなことも起こりえます。

状況が利害関係を引き起こす可能性があるかどうかを確認するには、次のように自問してみましょう。

- 「ある状況が、利害関係を引き起こす可能性があるかどうかを確認するには、次のように自問してみましょう。キャップジェミニの他の社員や第三者は、私が会社のために行う決定に影響を与えるとみなすでしょうか。キャップジェミニ社内の誰かがそのことを知ったら、私は心配したり、不快に思うようなことが起こりうるでしょうか。同様の状況で、直接報告を審査、監査、または免除する必要があるとしたら、どう感じるでしょうか。」
- “第三者との関係により、私が親密な関係を持つ者は利益を得るでしょうか。”
- キャップジェミニでの決断に影響を及ぼす可能性は起こりうるでしょうか。
- 第三者との関係による義務感を感じるでしょうか。
- 私と第三の当事者との関係性が、キャップジェミニの利益を決定づける能力を損ないうるでしょうか。
- これらの質問に対する回答が「はい」あるいは「たぶん」である場合、実際の、潜在的、または認知されている利害相反に該当します。

仮にまだ若干疑問、質問、あるいは「グレーゾーン」が存在する場合は、「Declare」を用いることで、状況をキャップジェミニに申告を行って下さい。チームマネージャー/倫理・コンプライアンス担当責任者 (ECO)が適切に意思決定を実行することで、適切な行動規範が行えるよう指導します。

实际的、潜在的、認知された利益相反の存在が疑われる事例

キャップジェミニは、实际的、潜在的、認知された利益相反が形成される事例について、詳細なサポート・ガイダンスを提供することを考えます。ただ一面で、本ポリシーを細微に論じれば、そのポリシーの適用範囲を制限するリスクも伴います。下記事例は、あくまでも利益相反が発生する可能性が疑われる状況について概要したものです。網羅的とは言い難いですが、ご質問もしくはサポートが必要な場合はご連絡下さい。より詳細なガイダンスが必要な場合は、倫理・コンプライアンス担当責任者(ECO)まで問い合わせをお願いします。

以下のような利害相反があると仮定します。

- 親密な関係性にある人物に対する責任として、その人物は、あなたが経営判断に影響力を持つ仕事と同じ分野で、キャップジェミニとの取引を行う必要が生じていました。例えば、次のような状況が想定されます。
 - あなたと親密な関係性にあるその人物が、キャップジェミニのサプライヤーに属していること。あなたのチームマネージャは、あなたがそのサプライヤーが最近提案した入札レビューに参加しようとしてくる。
 - あなたの親密な関係にある人物が、キャップジェミニのクライアントに属している。あなたのチームマネージャは、あなたが入札のチームメンバーとして参加させ、同クライアントに対してビジネスを行い、説得役を依頼ようとしている。
- あなたが親密な関係性にある人物（又はその者の親密な関係性にある第三者人物）の人材の採用、監督、経営、キャリア企画への参加を求められた。
- ラインマネジメントと密接な関係がある人物が採用、監督、管理、キャリアプランニングに参加している。
- 個人的な割引や贈呈、慰労、その他の福利厚生を、仕入先、クライアントまたは慈善団体から受けることで、その団体との関係による義務感を感じる状況に置かれている。
- キャップジェミニにおける地位、または極秘情報を不適切に流用することで、直接的・間接的な利益享受を受けている。

これらの事例では、キャップジェミニの利益のために優先的に行動するのではなく、自身又は親密な関係性をもつ社外人物の利益を優先させる「偏向」とみなせるかもしれません。

社外活動、財務上の利益、取締役会のメンバーシップ、またはキャップジェミニのビジネスに関する知識は、利害相反を引き起こす可能性があります。あなたはまたはあなたが親密な関係にある者、もし次のような状況が確認できるようであれば、利害相反の存在が疑われます。

- 第2の仕事またはサイドビジネス(自営業、フリーランス等) において、キャップジェミニの直接的・間接的競合相手、サプライヤー、顧客、アライアンスパートナー、慈善事業の受益者である。
- キャップジェミニのサプライヤー、下請け業者、顧客、ビジネスパートナー、競合他社企業の株式資本総額の5%を超える金銭的利害関係者である。
- キャップジェミニのビジネス競合の可能性をもつ組織、あるいはもたない組織であっても、理事会メンバーの役割を果たす人物である。
- 自身又は第三者の利益のため、公開されていない情報を不正流用している。これらにはキャップジェミニの商業戦略、数字に連関する社秘情報、キャップジェミニの知的財産に関連する情報、顧客またはサプライヤーの機密情報等が含まれる。また、いわゆる「内部情報」¹に基づき、キャップジェミニ発行の金融商品を第三者に対して、不正に使用、開示、売却、取得するよう助言することは、刑法および証券規制上違法に抵触します。キャップジェミニのインサイダー取引の防止ポリシーを参照して下さい。

キャップジェミニは、あらゆるレベルのチームメンバーが社外コミュニティの活動に参加し、時間、エネルギー、創造性を寄付することを積極的に奨励しています。しかし、もしあなたが親密な関係性をもつ社外人物が、次のような場合であれば、利害相反者である可能性が成立し得ます。

- キャップジェミニと関係性をもつ（またはキャップジェミニと関係を持つ営利企業と提携している）慈善団体、教育団体、またはその他の非営利団体の理事会のメンバーであること。
- キャップジェミニの仕入先の営利会社のメンバー、顧客、ビジネスパートナー、または競合会社のメンバーのいずれかであること。

1. インサイダー情報とは、公表されない社内情報のことを指します。インサイダー情報とは、非公表の社内情報を指します。直接的・間接的に個別・複数の有価証券の発行者と関連しています。もし仮にこれらが不当に公表された場合、当該有価証券の価格及び派生有価証券の価格等に、深刻な影響を及ぼす可能性があるとして定義されています。合理的な投資家が、投資判断の基礎として使用する可能性が高い機密情報です。



5.

利益相反に直面した時の対処法

1. 全てのキャップジェミニの従業員は、利益相反に関して透明性を保つ義務があります。利益相反について申告することは、職業上の最善の防衛措置となります。従業員が实际的、潜在的、認識された利益相反に直面した場合、「Declare」を通じて速やかにキャップジェミニに通知し、どのように対処するかについて書面による決定を得る必要があります。この申告の目的は、状況を明確にすることで、倫理的決定を下すことで、キャップジェミニの利益に従い、事業の継続性を確保することにあります。
2. 潜在的な欺瞞性のある行動への関与、特定利害関係を獲得するような場合は、**事前**申告しなければなりません。
3. 全てのキャップジェミニのチームマネージャーは、彼らに申告した従業員の利害相反を防止および検出するための追加的な義務を有します。
4. 「Declare」を通じて、キャップジェミニが下した決定は従業員にも伝達されます。それらは従業員が行ったアナウンスの範疇内にて行われ、プライバシーはあくまでも保護されることが約束されます。
5. 何か疑問点があれば、倫理・コンプライアンス担当責任者にご相談をお願いします。

従業員の人で、問題に直面しているならば、以下に留意して下さい。

1. 「Declare」に記載された関連事実を速やかに申告し、利益相反が生じたと思われるか、または生じる可能性がある場合、状況について説明を行って下さい。
2. キャップジェミニからの正式決定を待って下さい。キャップジェミニは、合理的な期間内に決定するべく、対応する努力をします。また、あなたのチームマネージャーは、利益相反を回避するために、どのようにすべきかを指導または指示することが出来ます。
3. 社内決定は「Declare」を通じて顧客にも通知され、顧客は「Declare」で決定受領された内容を確認し、遵守を約束する必要があります。
4. 利益相反の根拠が存在しなくなった場合は「Declare」で申告を更新することで、事案を不活性化させる必要があります。

問題提起の申告を行った従業員のチームマネージャーであれば、以下に留意して下さい。

1. 潜在的、あるいは認知された利益相反について従業員にアドバイスする際は、まずはあなたが当該案件のコンテキストとすべての関係事実を理解し、「Declare」で申告を提出するよう、従業員を誘導する必要があります。
2. 従業員が申告を行った後、あなたは倫理・コンプライアンス担当責任者 (ECO)同様、その申告内容を確認します。ガイドラインを適用することで、倫理・コンプライアンス担当責任者 (ECO)と相談しながら、正しい判断を遂行して下さい。
 - 常識的に考えてください。
 - 私たちの7つ価値観また関連性のあるポリシーからインスピレーションを受けてください。
 - 「他のキャップジェミニの従業員や部外者の目からみて、私がチームマネージャーとして実行しようとしている決断は、キャップジェミニを守るために適切なものと写るだろうか。明日、私が下そうとしている判断がもし新聞に掲載されるようなことが起こりえた場合、私は羞恥の念を感じる可能性があるだろうか。」等の自問自答を行って下さい。
 - あなたの決断が、キャップジェミニに風評リスクをもたらし、疑わしい立場に立たされないことを再度確認して下さい。
 - 従業員のプライベートな利害が、その職務の公正性と客観性に影響を及ぼし、結果的にグループの業績に影響を与えられる場合は、以下を行う必要があります。
 - 当該従業員を、利益相反からの影響が疑われる決定プロセスから即刻除外して下さい。
 - 決定プロセスで従業員とキャップジェミニの双方を保護する場合、以下のことを行う必要があります。
 - >> 完全決定を文書化して下さい。
 - >> 社員の意思決定を二重にコントロールするなど、キャップジェミニを守るための対策を講じてください。
 - 申告内容の複雑さに対応して、倫理・コンプライアンス担当責任者 (ECO) は、その申告を評価するために、従業員のN+2、HRビジネスパートナー、およびグループ倫理オフィスを含む他の利害関係者全員に対して、必要に応じて連絡を取ることがあります。
3. また「Declare」ツールにより、従業員の申告に関する最終決定と対策実施を確認する必要があります。後日、もし従業員本人が、申告に関するキャップジェミニの決定を遵守しない状況が判明した場合は、速やかに倫理・コンプライアンス担当責任者 (ECO)に報告する必要があります。

申告の内容を管理するための詳細なプロセスについては、「[Talent](#)のグループEthics Hub」ハブにてプロセスドキュメントを入手・参照して下さい。

6.

要約の利益相反の管理

- 「Declare」を使用し、常に実際の、潜在的、そして認知された利害相反を、常時キャップジェミニにご報告下さい。利益相反の可能性を抱えること自体は、本来問題ではありません。重要なのはその事実を認識し、開示することです。もしチームマネージャであれば、当社のポリシーや倫理的原則に則りクリアにすることです。
- サプライヤー、下請け業者、ビジネスパートナーとの関係を、利害関係とは無関係に、専門的かつ客観的な方法でもって取引を行って下さい。
- サプライヤー、顧客、競合他社、コンサルティング会社、またはビジネスパートナーへの投資は、投資の性質が経営判断に影響を及ぼす可能性が疑われる場合は実行しないで下さい。
- 親密な関係性にある人物、または親密な関係性にある人材の採用、監督、管理、キャリアプランニングに参加しないで下さい。
- ラインマネジメントと密接な関係がある者の採用、監督、管理、キャリアプランに参加しないで下さい。
- キャリアの状況が変化するにつれ、自分や親しい関係にある人が、新たな役職に就いた場合に発生しうる利益相反の可能性に注意を払いましょう。

キャップジェミニの事前承認がない限りはタッチしないこと

- 他の雇用主が直接または間接的な競合他社、サプライヤー、顧客、ビジネスパートナー、あるいはキャップジェミニの慈善団体の受益者である場合、彼らが雇用契約に従っているような場合であっても、サイドビジネス（例えば、コンサルティングやフリーランスの仕事）を開始したり、参加しないで下さい。
- あなたが親密な関係性にある社外者が、顧客やサプライヤー、下請け業者、ビジネスパートナー、慈善団体の受益者等との関係性により、利益（例えば、投資、雇用、役員等）を得る立場にあるような場合、その第三者との直接取引を行わないで下さい。
- 各々の利益相反案件の申告は、当人に一任されています。過去に類似の利害相反が認められる場合、それらもアナウンスするようお願いいたします。

7.

適応及び地域の義務

利益相反を管理するための原則は、各地域の法律を遵守し、各々の労働及びデータプライバシー法に従って適用されます。キャップジェミニグループ関係会社取締役会は、利益相反を回避または申告する義務が、法律または関連会社法に基づいて課せられることを認識しておく必要があります。彼らは現地の法務責任者/倫理・コンプライアンス担当責任者に相談しなければなりません。

この場合、現地のガイドラインは、国家法務責任者/倫理・コンプライアンス担当責任者、国家HR院長が審査を行い、最終的には最高倫理責任者が承認します。

ドキュメントコントロール

本ポリシーは、2018年4月1日にグループ倫理オフィスより公表され、2020年11月15日に改訂版が公表されました。



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

Talentウェブサイトでの倫理・コンプライアンスHub:
<http://talent.capgemini.com/ethicsandcompliance>

People matter, results count.

詳細については、以下のリンクを参照してください

www.capgemini.com

