Kodeks Etyki Biznesowej

Capgemini

Jak korzystać z Kodeksu Etyki Biznesowej?

Kodeks Etyki Biznesowej został opracowany po to, aby pomagać wszystkim członkom zespołu zrozumieć, jak należy się zachowywać i postępować we właściwy sposób. Jest to zbiór wytycznych pomocnych w sytuacji niepewności. Nie jesteśmy w stanie przewidzieć każdej sytuacji, która może stwarzać dylemat etyczny. Dlatego też nie można powiedzieć, że niniejszy dokument jest wyczerpujący. W trzech obszarach, w których kwestie etyczne są szczególnie delikatne - uczciwa konkurencja, zwalczanie łapówkarstwa i korupcji oraz zapobieganie konfliktom interesów - istnieją konkretne, szczegółowe wytyczne i zasady Grupy, które uzupełniają ogólne zasady zawarte w niniejszym Kodeksie Etyki Biznesowej.

Niniejszy Kodeks Etyki Biznesowej nie wyklucza potrzeby dokonywania trafnych osądów w danej sytuacji, a jedynie pomaga w określeniu właściwego sposobu postępowania. W razie wątpliwości należy zadać sobie następujące pytania:

- Czy dobrze czuję się z tą decyzją?
- Czy jest to zgodne z Wartościami Grupy, Kodeksem Etyki Biznesowej i innymi wytycznymi i zasadami firmy?
- Czy nie czułbym się nieswojo opowiadając o tym członkom zespołu, kierownikowi zespołu, klientom, mojej rodzinie lub dziennikarzom?
- Czy jest to zgodne z prawem?

Jeśli odpowiedź na choćby jedno z tych pytań brzmi „nie", prawdopodobnie nie jest to właściwa decyzja. Zachęcamy do otwartego dialogu z kierownikiem swojego zespołu, Ethics & Compliance Officer lub dyrektorem personalnym, którzy pomogą podjąć najlepszą decyzję. To bardzo ważne, abyśmy zawsze postępowali właściwie. Kontakt z Ethics & Compliance Officer jest możliwy za pośrednictwem stron internetowych Grupy i lokalnych stron www - linki do nich znajdują się w Załączniku.

Jeśli zgłosili Państwo problem lokalnie, ale Państwa zdaniem nie został on właściwie rozwiązany, lub w wyjątkowym przypadku, gdy zgłoszenie problemu lokalnie nie jest pożądane, zalecamy skontaktować się ze SpeakUp - telefoniczną i internetową infolinią ds. etyki Capgemini - link do strony znajduje się w Załączniku.

>> Kodeks Etyki Biznesowej
jest przeznaczony dla wszystkich członków zespołu we wszystkich spółkach Grupy, zwanych łącznie w niniejszym dokumencie „Grupą".

2024 WORLD'S MOST ETHICAL COMPANIES® ETHISPHERE 12-TIME HONOREE

Nazwy i oznaczenia „World's Most Ethical Companies" i „Ethisphere" są zastrzeżonymi znakami towarowymi firmy Ethisphere LLC.

Spis treści

Siedem wartości leżących u podstaw wszystkich działań Grupy 04
Zarząd Capgemini SE 06
Przesłanie Prezesa Zarządu 08
Przesłanie Dyrektora Generalnego Grupy 09
Zaangażowanie Zarządu Grupy 10

1. Kodeks Etyki Biznesowej 11
1.1 Czym jest Kodeks Etyki Biznesowej? 12
1.2 Dla kogo Kodeks Etyki Biznesowej jest przeznaczony i jakie są nasze role? 12
1.3 SpeakUp 13

2. Ludzie 15
2.1 Bezpieczeństwo i higiena pracy 16
2.2 Równość, różnorodność i integracja 17
2.3 Nękanie i mobbing 18
2.4 Otwarty dialog 19
2.5 Zachowanie w pracy i podczas imprez służbowych 20

3. Uczciwość biznesowa 21
3.1 Uczciwa konkurencja 22
3.2 Łapówkarstwo i korupcja 24
3.3 Konflikt interesów 26
3.4 Wykorzystywanie informacji wewnętrznych 27
3.5 Dokładne i zgodne z prawdą informacje handlowe i finansowe 28
3.6 Działalność polityczna 29

4. Stosunki handlowe 31
4.1 Współpraca z klientami 32
4.2 Współpraca z kontrahentami i środowiskiem gospodarczym 34
4.3 Współpraca z dostawcami 36

5. Majątek Grupy i aktywa osób trzecich 37
5.1 Własność intelektualna 38
5.2 Informacje poufne 39
5.3 Ochrona danych osobowych 40
5.4 Korzystanie z aktywów i zasobów Grupy i osób trzecich 42

6. Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa (CSR) 43
6.1 Przyczynianie się do rozwoju społeczności 44
6.2 Minimalizowanie wpływu na środowisko naturalne 45

Załącznik 46

UCZCIWOŚĆ

DUCH WSPÓŁPRACY

ODWAGA

SKROMNOŚĆ

ZAUFANIE

FUN

SWOBODA

Siedem wartości leżących u podstaw wszystkich działań Grupy

Od momentu powstania Grupy w 1967 roku, kulturę i praktyki biznesowe przedsiębiorstwa inspiruje i kieruje siedem podstawowych Wartości. Są to zasady przewodnie, za którymi opowiadamy się zarówno zbiorowo, jak i indywidualnie, i które leżą u podstaw naszych działań jako firmy etycznej i odpowiedzialnej.

Te Wartości stanowią również podstawę dla naszych reguł i zasad postępowania. Stanowią one część DNA Grupy, kształtują zrównoważoną kulturę etyczną i tworzą mentalność, która na pierwszym miejscu stawia uczciwość i etyczne zachowanie. Nasze Wartości są konieczne dla zapewnienia poszanowania i ochrony Grupy, utrzymania jej statusu etycznego i odpowiedzialnego przedsiębiorstwa, a także dla ochrony naszej reputacji.

UCZCIWOŚĆ, lojalność, uczciwość, prawość, całkowita rezygnacja ze stosowania jakichkolwiek podstępów w celu zdobycia przewagi na rynku lub osiągnięcia jakiejkolwiek korzyści. Ani wzrost, ani zysk, ani niezależność nie mają żadnej realnej wartości, jeżeli nie są osiągnięte w sposób całkowicie uczciwy i prawy. Wszyscy pracownicy Grupy są świadomi faktu, że brak otwartości i uczciwości w naszych działaniach gospodarczych będzie natychmiastowo karany.

ODWAGA, która wiąże się z przedsiębiorczością, chęcią podejmowania przemyślanego ryzyka i okazywania zaangażowania (oczywiście w parze z determinacją w dotrzymywaniu podjętych zobowiązań). To jest właśnie duch konkurencyjności: stanowczość w podejmowaniu decyzji i dążeniu do ich realizacji oraz gotowość do kwestionowania status quo i własnych przekonań, gdy zajdzie taka potrzeba. Jednak odwaga musi również iść w parze z ostrożnością i umiejętnością przewidywania, bez których śmiały menedżer jest w rzeczywistości po prostu niebezpiecznie lekkomyślny.

ZAUFANIE, czyli gotowość do oddawania steru w ręce jednostek i zespołów, do podejmowania decyzji jak najbliżej miejsca, w którym zostaną one wprowadzone w życie. Zaufanie oznacza również postawienie na pierwszym miejscu prawdziwej otwartości na innych ludzi i możliwie jak najszerszej wymiany pomysłów i informacji.

SWOBODA, która oznacza niezależność w myśleniu, osądzie i czynach oraz kreatywność i ducha przedsiębiorczości. Oznacza to również tolerancję, szacunek dla innych ludzi, dla innych kultur i obyczajów—rzecz niezbędną w przedsiębiorstwie zatrudniającym ponad 270 000 osób ze 120 narodowości, z placówkami w blisko 50 krajach.

FUN oznacza dobre samopoczucie związane z byciem częścią firmy lub zespołu, poczucie dumy z tego, co się robi, poczucie spełnienia w poszukiwaniu lepszej jakości i większej wydajności, poczucie przywiązania do ambitnego projektu.

SKROMNOŚĆ, czyli prostota, przeciwieństwo sztuczności, pretensjonalności, pompatyczności, arogancji i samochwalstwa. Prostota nie jest równoznaczna z naiwnością („prosty" nie oznacza „prostacki"), chodzi raczej o to, by być dyskretnym, wykazywać naturalną powściągliwość, zdrowy rozsądek, by poświęcać uwagę innym i zadać sobie trud dotarcia do nich. Chodzi o to, by być szczerym w relacjach zawodowych, ale także rozluźnić się, mieć poczucie humoru.

DUCH WSPÓŁPRACY, czyli solidarność, przyjaźń, wierność, szczodrość i uczciwość w dzieleniu się korzyściami płynącymi ze wspólnej pracy, a także przyjmowanie odpowiedzialności i instynktowną gotowość do podejmowania wspólnych wysiłków w czasie niepokoju i zawieruchy.

Zarząd Capgemini SE

Niżej podpisani, członkowie zarządu Capgemini SE, poprzez złożenie podpisu wyrażają swoją aprobatę oraz indywidualne i zbiorowe poparcie dla postanowień niniejszego Kodeksu Etyki Biznesowej.

Paul Hermelin
CHAIRMAN OF THE BOARD OF DIRECTORS

Megan Clarken

Aiman Ezzat
CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Ulrica Fearn

Maria Ferraro

Pierre Goulaieff

Siân Herbert-Jones

Hervé Jeannin

Belen Moscoso del Prado Lopez-Doriga

Xavier Musca

Frédéric Oudéa

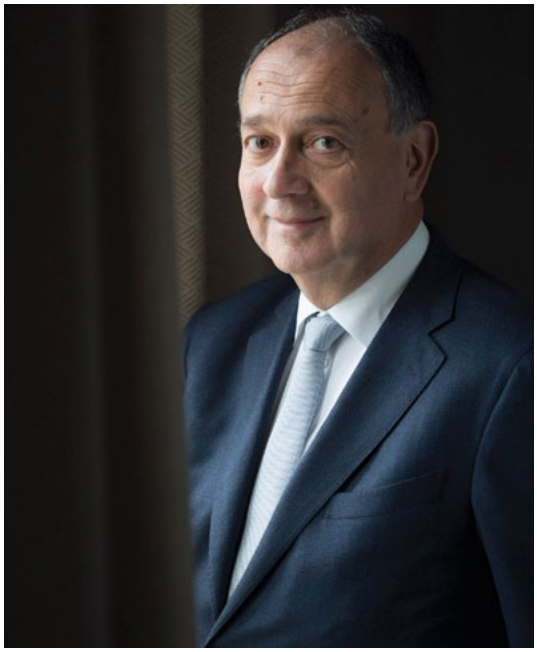
Patrick Pouyanné

Olivier Roussat

Kurt Sievers

Lucia Sinapi

Przesłanie Prezesa Zarządu



Kiedy w 1967 roku mały francuski startup wkroczył na rozwijający się wówczas rynek, nie było żadnej gwarancji sukcesu - było za to niezachwiane przekonanie i ogromna wiara w to, że ma do odegrania ważną rolę w kształtowaniu przyszłości.

Ten mały startup to dzisiaj Capgemini - nasza Grupa.

Poprzez ścisłą współpracę z naszymi klientami na ich drodze do przyszłości, oraz poprzez nieustanne dążenie do odkrywania najlepszych stron naszych pracowników, wnieśliśmy niezwykły wkład w globalną transformację technologiczną. Staliśmy się prekursorem w branży, która nieustannie zmienia nasze życie, naszą pracę i wypoczynek.

W trakcie tej niesamowitej podróży zawsze byliśmy wierni zasadom, które przyświecały nam od samego początku: duchowi przedsiębiorczości, pasji dla klientów, wierze w naszych ludzi oraz niezwykle wysokim standardom zarówno w odniesieniu do wyników, jak i etycznego zachowania.

Od samego początku wyróżniała nas wiara w pewien szczególny sposób prowadzenia biznesu, która była inspiracją dla siedmiu podstawowych Wartości sformułowanych przez naszego założyciela Serge'a Kampfa. Nasz zespół pracuje w każdym miejscu na świecie, ale łączy nas wspólna kultura oparta na uczciwości, zaufaniu i wzajemnym szacunku dla siebie nawzajem i dla wkładu, jaki każdy z nas wnosi w nasze wspólne przedsięwzięcia. Bycie organizacją opartą na wartościach stanowiło dla nas drogowskaz na przestrzeni wielu transformacji, jakich doświadczyła Grupa, pozwalając nam jednocześnie na swobodę potrzebną do dostosowania się do szybko zmieniającego się rynku - oraz na odwagę, którą musimy się wykazać, aby być liderem rynku.

Ponieważ jesteśmy nadal na etapie początkowym ery cyfrowej, to jasne, że nasza przygoda dopiero się zaczyna. Gwałtowny rozwój technologii informacyjnych i komunikacyjnych oznacza, że horyzont rozszerza się każdego dnia, każdej godziny, na całym świecie. Ta spektakularna cyfrowa transformacja otwiera przed naszymi klientami i naszą Grupą zupełnie nowe możliwości. Pozostają jednak wyzwania etyczne. Nasz Kodeks Etyki Biznesowej jest dziś ważny jak nigdy dotąd, ponieważ stanowi swego rodzaju kompas, który pozwoli nam poruszać się po tych nieznanych wodach.

Dzięki naszej odwadze i wysokim wymaganiom w zakresie etyki i wydajności jestem absolutnie pewny, że utrzymamy się w czołówce naszej branży towarzysząc najbardziej wymagającym klientom w ich najtrudniejszych przedsięwzięciach i wskazując innym drogę jako wzorowi obywatele i pracownicy - że pozostaniemy liderem wśród liderów.

Jako Prezes Zarządu będę zaszczycony mogąc wspierać naszą Grupę i jej Dyrektora Generalnego poprzez dalsze umacnianie naszej kultury zarządczej. Będę również inwestować w działania, poprzez które Capgemini wyraża swoje etyczne stanowisko i pokazuje ambicję do wniesienia pozytywnego wkładu w nasz świat, działając na rzecz różnorodności, przemian energetycznych i integracji cyfrowej.

Przede wszystkim będę nadal „robił swoje" ściśle przestrzegając zasad określonych w niniejszym Kodeksie, działając zawsze w zgodzie z naszymi wspólnymi wartościami i wykazując wzorowe zachowanie.

Paul HERMELIN
Prezes Zarządu

Przesłanie Dyrektora Generalnego Grupy

W branży charakteryzującej się częstymi wstrząsami i dużym wpływem innowacji, nasza Grupa od ponad pięćdziesięciu lat jest liderem na rynku - jest to dowód naszej sprawności i stabilności. Napędza nas duch przedsiębiorczości, a nasz etos założycielski daje nam siłę, aby osiągać kolejne sukcesy.

Dziś jesteśmy globalnym zespołem 270 000 przedsiębiorców, którym z ogromną dumą przewodzę. Poszukujemy możliwości, jakie stwarzają nowe technologie i dzięki naszej wiedzy, doświadczeniu i bezkompromisowemu zaangażowaniu pomagamy klientom zrobić milowy krok w kierunku biznesu przyszłości. Dzięki pasji i zbiorowej energii naszych pracowników, a także wysiłkom i staraniom moich poprzedników, Serge`a Kampfa i Paula Hermelina, dysponujemy dziś kluczowymi atutami: elastycznym, zorientowanym na klienta modelem operacyjnym, zróżnicowanym geograficznie i sektorowo zasięgiem działania, sprawnym zarządem finansowym oraz bardzo solidnymi podstawami opartymi na fundamencie naszych siedmiu Wartości.

Wartości te okazały się cennym atutem w dobrych i złych czasach, zapewniając nam swobodę, która pozwala działać elastycznie, a jednocześnie inspirując i kierując naszym sposobem działania, pracy i współpracy. W miarę jak nasz świat staje się coraz bardziej połączony, pozostawanie wiernym naszym Wartościom jest niezbędne, a każdy z nas musi być świadomy wpływu, jaki wywiera. Jako przywódcy, ponosimy również dodatkową odpowiedzialność, która wiąże się z rangą. Musimy pokazać innym drogę jako wzór do naśladowania pod każdym względem.

Kodeks etyki biznesowej opiera się na naszych Wartościach. Ma on na celu pomóc członkom naszego zespołu wnieść swój wkład we wspólny wysiłek utrzymania naszych standardów zachowania i naszej reputacji jako firmy pod każdym względem etycznej. Obowiązkiem każdego z nas jest postępowanie w sposób całkowicie uczciwy. Jedno błędne posunięcie może doprowadzić do zrujnowania reputacji budowanej przez dziesięciolecia. Jesteśmy zobowiązani wobec naszych klientów i wobec Grupy, aby w każdej chwili i w każdej sytuacji pamiętać, kim jesteśmy i jak pracujemy.

Postępując zgodnie z zasadami Kodeksu przyczyniają się Państwo do pozytywnych zmian i pomagają zapewnić, że nasza Grupa zawsze tworzy zróżnicowane, integracyjne i pełne szacunku środowisko pracy, w którym każdy czuje się bezpiecznie i każdy zostanie wysłuchany. W ten sposób pomagają Państwo również dbać o nasze interesy chroniąc nasze aktywa i majątek osób trzecich, działając odpowiedzialnie na rynku i wspierając oparte na wartościach, długotrwałe relacje gospodarcze. Oprócz pasji, jaką jest tworzenie wartości dodanej dla naszych klientów, chcemy także stworzyć lepsze środowisko dla wszystkich interesariuszy - zwracać uwagę na etyczne wykorzystanie technologii i integrację cyfrową jak największej liczby osób oraz na walkę ze zmianami klimatu jako absolutny priorytet. Nasz Kodeks daje Państwu możliwość uczestniczenia w realizacji naszych ambicji bycia korporacją wzorowych obywateli i pracowników, a także wspierania i szanowania społeczności i środowiska, w którym działamy.

Jako Dyrektor Generalny, biorę na siebie odpowiedzialność za utrzymanie etyki jako fundamentu naszej działalności i zobowiązuję się do dawania przykładu poprzez wszystkie swoje działania. Popierając nasz Kodeks Etyki Biznesowej staram się również wspierać Państwa w przyjmowaniu etycznej postawy w stosunku do wszystkich interesariuszy, w tym klientów, członków zespołu, kontrahentów i dostawców, czy też udziałowców.

Liczę na Państwa pełne i entuzjastyczne zaangażowanie, które pomoże zapewnić Capgemini zrównoważony rozwój w przyszłości. Zachęcam do zapoznania się z treścią naszego Kodeksu, a przede wszystkim do wprowadzania w życie jego reguł i postanowień.

Tylko w ten sposób - będąc wzorem do naśladowania - możemy naprawdę sprostać naszym obowiązkom jako liderzy.

AIMAN EZZAT
Dyrektor Generalny Grupy

Zaangażowanie Zarządu Grupy

Aiman Ezzat,
CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Fernando Alvarez,
STRATEGY, DEVELOPMENT AND ALLIANCES

Jim Bailey,
AMERICAS

Nive Bhagat
CHIEF FINANCIAL OFFICER

Jean-Philippe Bol,
OPERATIONS TRANSFORMATION & INDUSTRIALIZATION

Anirban Bose,
FINANCIAL SERVICES, APAC

Andrea Falleni,
SOUTHERN EUROPE

Cyril Garcia,
GLOBAL SUSTAINABILITY SERVICES, CORPORATE RESPONSIBILITY

Franck Greverie,
PORTFOLIO OFFERS, CLOUD INFRASTRUCTURE SERVICES, INSIGHTS & DATA, BUSINESS SERVICES

Anne Lebel,
CHIEF HUMAN RESOURCES OFFICER

William Rozé,
CAPGEMINI ENGINEERING

Michael Schulte,
NORTHERN EUROPE

Olivier Sevillia,
CHIEF OPERATING OFFICER

Jerome Simeon,
GLOBAL INDUSTRIES, ETHICS

1. Kodeks Etyki Biznesowej

Od momentu powstania Grupy zawsze uważaliśmy, że rentowny i zrównoważony biznes nie może istnieć bez poszanowania etyki i uczciwości. Ta zasada leży w samym sercu naszej zdecentralizowanej organizacji. Nasz Kodeks Etyki Biznesowej oznacza nasze stałe zaangażowanie w utrzymanie i promowanie światowej klasy standardów uczciwości i zaufania w biznesie, niezależnie od miejsca prowadzenia działalności.

1.1 Czym jest Kodeks Etyki Biznesowej?

Kodeks Etyki Biznesowej ucieleśnia nasze poszanowanie prawa i szacunek dla ludzi, a także odpowiedzialność wobec naszych klientów i interesariuszy. Stanowi on podstawę naszej kultury etycznej.

Szanujemy międzynarodowe, krajowe i lokalne przepisy w państwach, w których pracujemy i podejmujemy wszelkie niezbędne zobowiązania, aby ich przestrzegać. Nasze wspólne wewnętrzne wytyczne, procedury i zasady, które regulują działalność Grupy, a także bardziej szczegółowe wskazówki określa Blue Book. Blue Book jest dostępna na naszych stronach internetowych Grupy i lokalnych stronach www - linki znajdują się w Załączniku.

Grupa zawsze była organizacją opartą na wartościach: nasze Wartości są częścią naszego DNA i prowadzą nas wszystkich do przyjęcia etycznego sposobu myślenia i zachowania w codziennej działalności biznesowej.

Kodeks Etyki Biznesowej określa, wyjaśnia i formalizuje Wartości, zasady postępowania i zachowania oraz zasady działania, których oczekujemy od siebie i które są od nas wymagane w relacjach z interesariuszami. Kodeks Etyki Biznesowej jest zawarty w Blue Book. Ma pierwszeństwo przed jakimikolwiek wytycznymi, zasadami lub procedurami na poziomie operacyjnym.

W dalszych częściach niniejszego Kodeksu Etyki Biznesowej znajdują się wytyczne i wskazówki przydatne szczególnie w obszarach, w których mogą powstawać dylematy etyczne. Są to obszary, w których podejmowanie właściwego osądu może być skomplikowane, ponieważ znajdujemy się w szarej strefie i istnieje ryzyko złamania prawa, którego czasami nawet nie jesteśmy świadomi. W takich sytuacjach każde niewłaściwe działanie może zagrozić naszej kulturze etycznej, zaszkodzić reputacji Grupy i potencjalnie doprowadzić do nałożenia znacznych sankcji. W trzech obszarach, w których kwestie etyczne są szczególnie delikatne - uczciwa konkurencja, zwalczanie łapówkarstwa i korupcji oraz zapobieganie konfliktom interesów - istnieją konkretne, szczegółowe wytyczne i zasady Grupy, które uzupełniają ogólne zasady zawarte w niniejszym Kodeksie Etyki Biznesowej.

Musimy przestrzegać naszego Kodeksu Etyki Biznesowej bez względu na miejsce, w którym działamy i bez względu na okoliczności ekonomiczne. Postępowanie zgodnie z Kodeksem Etyki Biznesowej jest ponadto konieczne dla zapewnienia zgodności z prawem.

1.2 Dla kogo Kodeks Etyki Biznesowej jest przeznaczony i jakie są nasze role?

Kodeks Etyki Biznesowej jest przeznaczony dla wszystkich członków zespołu we wszystkich spółkach Grupy.

Dotyczy to nas wszystkich, zarówno kierowników, jak i członków zespołów, na każdym poziomie Grupy. Jeśli są Państwo na stanowisku kierowniczym lub na stanowisku kierownika zespołu, muszą Państwo zdawać sobie sprawę z tego, że te stanowiska wiążą się z odpowiedzialnością za naszą etyczną postawę.

Zgodnie z polityką Grupy nikt nie będzie celem odwetu za zgłaszanie w dobrej wierze jakichkolwiek wątpliwości dotyczących praktyk, które mogą naruszać niniejszy Kodeks Etyki Biznesowej.

JAKO CZŁONEK ZESPOŁU MOIM ZADANIEM JEST:

- Poznać i zrozumieć Kodeks Etyki Biznesowej;
- Działać zgodnie z Kodeksem Etyki Biznesowej, a w razie wątpliwości zwracać się o wskazówki do mojego kierownika zespołu, dyrektora personalnego, pracownika działu prawnego lub Ethics & Compliance Officer właściwego dla mojego państwa, oraz
- Demonstrować i wcielać w życie nasze Wartości, zasady postępowania i zachowania oraz zasady działania.

JAKO KIEROWNIK ZESPOŁU MAM DODATKOWE OBOWIĄZKI, A MOJĄ ROLĄ JEST:

- Dawać przykład, promować i wcielać w życie Kodeks Etyki Biznesowej w mojej codziennej pracy;
- Zapewniać, że Kodeks Etyki Biznesowej jest obecny w moim zespole;
- Upewnić się, że znam Kodeks Etyki Biznesowej, ponieważ członkowie mojego zespołu mogą przychodzić do mnie po porady i wskazówki dotyczące pewnych kwestii w nim zawartych; oraz
- Wykrywać ryzyko braku zgodności i podejmować odpowiednie decyzje dotyczące kwestii istotnych dla mojego obszaru odpowiedzialności.

1.3 SpeakUp

SpeakUp jest internetowym i telefonicznym narzędziem do zgłaszania i rozpatrywania incydentów, obsługiwanym przez niezależnego dostawcę usług i udostępnianym przez Capgemini członkom zespołu, klientom, dostawcom i kontrahentom. SpeakUp jest zgodny z wymogami prawnymi w jurysdykcjach, w których obowiązują przepisy dotyczące zgłaszania nieprawidłowości. Stojąc na straży prawa naszych pracowników do wyrażania swoich obaw i dając nam realną możliwość wprowadzania zasad etycznych w życie, SpeakUp przyczynia się także do ochrony kultury otwartości Capgemini i naszych wysokich standardów etycznych.

SpeakUp jest rozwiązaniem dobrowolnym i poufnym, które zapewnia anonimowość, o ile prawo lokalne danego państwa na to pozwala. Zapewnia ono uczciwość, sprawiedliwość organizacyjną i szybkie dochodzenie w każdym przypadku. Capgemini ufa i oczekuje, że członkowie zespołu będą używać SpeakUp w dobrej wierze i stanowczo zabrania odwetu na tych, którzy zgłaszają lub pomagają w rozwiązaniu uzasadnionych wątpliwości.

Prosimy korzystać ze SpeakUp do zgłaszania wątpliwości i zwracania się o porady lub wskazówki dotyczące działań lub zachowań, które:

— są niezgodne z naszymi Wartościami, naszym Kodeksem Etyki Biznesowej i związanymi z nim zasadami etyki i zgodności, lub
— są niezgodnie z przepisami obowiązującego prawa, lub
— mogą znacząco wpłynąć na ważne interesy Capgemini i jej spółek powiązanych.

SpeakUp nie jest infolinią skarg i zażaleń; nie jest też platformą służącą do zgłaszania problemów związanych z oceną wyników, wynagrodzeniami i rozwojem kariery. Jednak działania i zachowania, które nie są zgodne z naszymi wartościami i Kodeksem Etyki Biznesowej, np. nękanie w miejscu pracy (w tym mobbing), dyskryminacja, odwet i molestowanie seksualne, wchodzą w zakres kompetencji SpeakUp.

Aby uzyskać więcej informacji, należy zapoznać się z zasadami korzystania ze SpeakUp, które zawiera szczegółowe przepisy obowiązujące w poszczególnych państwach.

SpeakUp
VALUES & ETHICS

www.capgemini.com/speakup

Conflict of interest

People

Business Int

2. Ludzie

Stawiamy sobie za cel zapewnienie bezpiecznego i integracyjnego środowiska pracy.

2.1 Bezpieczeństwo i higiena pracy

Zobowiązujemy się do dbania o zdrowie i bezpieczeństwo członków zespołu, niezależnie od tego, czy pracują oni w naszych placówkach, czy u naszych klientów.

CO TO OZNACZA?

- **Przestrzegajmy zasad.** Grupa bardzo poważnie traktuje swoją odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo, a od nas wszystkich oczekuje przestrzegania obowiązujących przepisów i procedur awaryjnych w tym zakresie. Podczas pracy na terenie zakładu klienta jesteśmy zobowiązani do przestrzegania ustanowionych przez niego przepisów oraz do pełnej współpracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz procedur awaryjnych. Podróżując służbowo, jesteśmy zobowiązani do przestrzegania obowiązujących zasad Grupy - link znajduje się w Załączniku.
- **Bądźmy pomocni.** Oczekujemy, że kierownicy zespołów będą dbać o zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników.
- **Bądźmy proaktywni.** Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za identyfikację i zgłaszanie naszemu lokalnemu przedstawicielowi ds. bezpieczeństwa i higieny pracy lub kierownikowi zespołu wszelkich zachowań, które mogą stanowić zagrożenie lub ryzyko, a także wszelkich sytuacji, które mogą zagrażać zdrowiu i bezpieczeństwu członków naszego zespołu.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Moim obowiązkiem jest zapoznanie się z polityką bezpieczeństwa i higieny pracy Grupy, polityką bezpieczeństwa i higieny pracy moich klientów oraz wszelkimi procedurami awaryjnymi, o których jestem informowany zgodnie z obowiązującym prawem.
- W trakcie podróży służbowej jestem zobowiązany stosować się do Wytycznych dotyczące podróży oraz Zasad dotyczących Podróży Służbowych i Bezpieczeństwa Grupy.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Pracuję u klienta i odbywam spotkania w środowisku produkcyjnym. Jakie są moje obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy?
Państwa obowiązkiem jest zapoznanie się z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy klienta, na przykład poprzez zwrócenie się do kierownika zespołu z prośbą o przekazanie kopii podręcznika/zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeśli pracują Państwo w środowisku przemysłowym, należy brać udział we wszystkich szkoleniach BHP organizowanych przez klienta. Jeśli istnieje realna obawa o zdrowie i bezpieczeństwo Państwa lub Państwa zespołu, należy niezwłocznie zgłosić ten problem kierownikowi zespołu, który w razie potrzeby zakomunikuje go klientowi. Jeśli są Państwo kierownikiem zespołu, zapoznanie się z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy klienta powinno być jednym z pierwszych priorytetów w ramach projektu.

Pracuję nad projektem, podczas gdy mój partner ma problemy, które wymagają mojej obecności w domu. Może to mieć wpływ na sposób, w jaki pracuję i miejsca, w których mogę pracować. Co należy zrobić w takiej sytuacji?
W takim przypadku należy zwrócić się do kierownika swojego zespołu i omówić możliwości kontynuowania pracy nad projektem. Jeśli są Państwo kierownikiem zespołu, powinni Państwo w miarę możliwości brać pod uwagę osobistą sytuację członków swojego zespołu. W razie braku pewności najlepiej będzie porozmawiać z dyrektorem personalnym.

NAJLEPIEJ OTWARCIE OMÓWIĆ PROBLEM I PODZIELIĆ SIĘ SWOIMI OBAWAMI: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, należy o tym powiedzieć. Otrzymają Państwo pomoc i wsparcie omawiając sprawę z kierownikiem zespołu lub dyrektorem personalnym.

2.2 Równość, różnorodność i integracja

Różnorodność jest istotną cechą naszej Grupy, która jest głęboko wielokulturowa. Sprzyja kreatywności i innowacyjności oraz pomaga tworzyć kulturę integracyjną, która przynosi korzyści dla wszystkich. Jako jednostki, wszyscy mamy prawo do równych szans i sprawiedliwego traktowania.

CO TO OZNACZA?

- **Employee engagement. >Zaangażowanie pracowników.** Zaangażowanie pracowników jest naszym głównym motorem wydajności i kluczowym czynnikiem przyciągającym i utrzymującym u nas talenty. Aby nasi pracownicy byli zainteresowani swoją pracą i odpowiednio zmotywowani, musimy stale analizować ich poziom zaangażowania, zadowolenia i dobrego samopoczucia w pracy.
  System zarządzania efektywnością jest procesem ciągłym, opartym na regularnym cyklu rozmów. Funkcjonuje na podstawie matrycy korygowanych celów i pomaga wyeksponować mocne strony pracowników koncentrując się na wartości, którą tworzą, jak również na ich wkładzie w działalność firmy.
  Capgemini prowadzi politykę ciągłego rozwoju zawodowego swoich pracowników rozwijając ich umiejętności i zapewniając im możliwość zatrudnienia w celu sprostania wymaganiom rynku.
- **Swoboda.** W duchu naszej podstawowej wartości, którą jest „Swoboda", tolerancja i szacunek dla innych kultur i obyczajów są absolutnie niezbędne. Naszym zdaniem czynniki, które sprawiają, że ludzie różnią się od siebie, są źródłem innowacji i kreatywności. Różnorodność jest dla nas również imperatywem biznesowym, który daje nam dostęp do umiejętności potrzebnych, aby sprostać wymaganiom klientów. Zbierając szerokie spektrum talentów otwieramy się na nowe perspektywy niezbędne w szybko zmieniającym się świecie, w którym działamy. Ponieważ kwestia różnorodności nie może istnieć bez różnorodności płciowej, traktujemy tę sprawę priorytetowo. Za dbałość o włączenie innych form różnorodności, w tym związanych z pochodzeniem etnicznym, wyznaniem lub przynależnością do społeczności LGBTQIA+, jak również lepszą integrację pracowników z niepełnosprawnościami z naszą kadrą pracowniczą, odpowiadają placówki lokalne, które dzielą się swoimi najlepszymi praktykami ze wszystkimi jednostkami Grupy.
- **Równe szanse i sprawiedliwe traktowanie.** Dążymy do zapewnienia równych szans i sprawiedliwego traktowania, niezależnie od pochodzenia społecznego, kulturowego, etnicznego lub narodowego, przekonań religijnych lub innych, przynależności do kasty, tożsamości lub ekspresji płciowej, stanu cywilnego, ciąży, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, wieku, koloru skóry, rasy, posiadania dzieci, ideologii politycznej, statusu wojskowego/kombatanckiego lub działalności związkowej. Bardzo poważnie traktujemy przestrzeganie wszystkich przepisów dotyczących zwalczania dyskryminacji w miejscu pracy.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Członków zespołu oceniam na podstawie kompetencji zawodowych, postępowania i osiągnięć.
- Oczekuje się, że nie będę tolerował żadnych żartów, języka, gestów ani innych zachowań, które mogą obrażać ludzi, sprawiać, że czują się dyskryminowani lub tworzyć wrogie środowisko.
- Współpracuję z moimi koleżankami i kolegami niezależnie od pochodzenia społecznego, kulturowego, etnicznego lub narodowego, przekonań religijnych lub innych, przynależności do kasty, tożsamości lub ekspresji płciowej, stanu cywilnego, ciąży, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, wieku, koloru skóry, rasy, posiadania dzieci, ideologii politycznej, statusu wojskowego/kombatanckiego lub działalności związkowej.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Chcę się upewnić, że mam zróżnicowany zespół. Czy w moich działaniach rekrutacyjnych powinienem faworyzować osoby z grup mniejszościowych wobec innych kandydatów?
Zawsze powinniśmy oceniać kandydatów jednakowo, na podstawie kryteriów merytorycznych i kompetencji zawodowych. Prowadząc proces rekrutacji powinniśmy zawsze prosić firmę doradczą o przedstawienie zróżnicowanej grupy kandydatów odzwierciedlającej charakter społeczności, w której działamy.

Jestem kierownikiem zespołu i jeden z członków mojego zespołu poinformował mnie o swojej niepełnosprawności. Czy Grupa posiada odpowiednie zaplecze, aby osoba ta mogła nadal wykonywać swoje obowiązki pracownicze?
Tak. Grupa dysponuje narzędziami, technologią i procesami opracowanymi, by pomóc osobom z niepełnosprawnościami i zapewnić im możliwość dalszego wykonywania swojej pracy. Aby uzyskać więcej informacji na temat dostępnych rozwiązań należy skontaktować się z lokalnym działem personalnym.

NAJLEPIEJ OTWARCIE OMÓWIĆ PROBLEM I PODZIELIĆ SIĘ SWOIMI OBAWAMI: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze równości, różnorodności i integracji, należy o tym powiedzieć. Otrzymają Państwo pomoc i wsparcie omawiając sprawę z kierownikiem zespołu lub dyrektorem personalnym.

2.3 Nękanie w miejscu pracy (w tym mobbing)

Wszyscy mamy prawo być traktowani z szacunkiem i uprzejmością, ale mamy też obowiązek traktować innych w taki sam sposób.

CO TO OZNACZA?

- **Szacunek w miejscu pracy.** Od Grupy oczekuje się utrzymania środowiska pracy wolnego od jakichkolwiek form nękania, w tym zastraszania, niechcianych propozycji seksualnych, gróźb i aktów przemocy.
- **Zero tolerancji.** Nie tolerujemy żadnych form nękania lub przemocy, ani żadnych działań, które stwarzają w miejscu pracy atmosferę zagrożenia. Obejmuje to wszelkie postawy, zachowania i sytuacje, które mogą być uznane za nękanie. Każde naruszenie zasad w tym zakresie może skutkować sankcjami dyscyplinarnymi.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Nie wypowiadam żadnych uwag ani żartów, nie pokazuję żadnych materiałów, które mogą obrażać innych z powodu pochodzenia społecznego, kulturowego, etnicznego lub narodowego, przekonań religijnych lub innych, przynależności do kasty, tożsamości lub ekspresji płciowej, stanu cywilnego, ciąży, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, wieku, koloru skóry, rasy, posiadania dzieci, ideologii politycznej, statusu wojskowego/kombatanckiego lub działalności związkowej, ponieważ może to zostać uznane za nękanie.
- Szanuję innych i nie akceptuję żadnych form nękania lub przemocy w miejscu pracy.
- Nie wolno mi tolerować ani angażować się w żadną formę odwetu, zemsty ani represji wobec osoby, która zgłasza, że stała się ofiarą nękania.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Kierownik mojego zespołu potrafi być dość wymagający i zastraszający. Często stawia nieuzasadnione żądania, kłóci się i żartuje sobie ze mnie na oczach innych członków mojego zespołu. Czy to jest forma nękania?
Jeśli kierownik zespołu zastrasza lub traktuje Państwa w sposób pozbawiony szacunku, może to zostać zakwalifikowane jako nękanie w miejscu pracy. Jeśli Państwo lub inni członkowie zespołu nie są traktowani w sposób profesjonalny, mogą Państwo zgłosić ten problem bezpośrednio do swojego kierownika zespołu. Jeśli nie czują się Państwo pewnie z tym rozwiązaniem, należy omówić sprawę z dyrektorem personalnym.

Jeden z członków mojego zespołu zawsze stoi bardzo blisko za mną i dotyka moich pleców i ramion, gdy pracuję przy swoim biurku. To sprawia, że czuję się bardzo niekomfortowo. Czy to jest forma nękania?
Takie zachowanie może być uznane za nękanie. Jeśli to możliwe, powinni Państwo poprosić tę osobę, aby powstrzymała się od dotykania Państwa. Jeśli sądzą Państwo, że sprawa nie została właściwie rozwiązana, zalecamy zgłosić ten problem do kierownika swojego zespołu. Jeśli nie czują się Państwo pewnie z tym rozwiązaniem, należy omówić sprawę z dyrektorem personalnym.

NAJLEPIEJ OTWARCIE OMÓWIĆ PROBLEM I PODZIELIĆ SIĘ SWOIMI OBAWAMI: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze nękania w miejscu pracy, należy o tym powiedzieć. Otrzymają Państwo pomoc i wsparcie omawiając sprawę z kierownikiem zespołu lub dyrektorem personalnym.

2.4 Otwarty dialog

Uważamy, że skuteczna komunikacja jest koniecznym warunkiem dla otwartej i integracyjnej kultury korporacyjnej.

CO TO OZNACZA?

- **Otwarty dialog.** Nasze Wartości „Ducha współpracy" i „Zaufania" zachęcają nas do wspólnej pracy i uznania wagi otwartego dialogu. Gorąco zachęcamy do otwartego dialogu poprzez spotkania zespołowe, telekonferencje, fora i ankiety pracownicze, dzięki którym możemy swobodnie wyrażać swoje opinie.
- **Otwarte i konstruktywne relacje z pracownikami.**
  - Ułatwiamy otwarty dialog za pośrednictwem naszej Międzynarodowej Rady Zakładowej (IWC), oficjalnego organu przedstawicielskiego Grupy, który umożliwia dialog między kierownictwem a przedstawicielami pracowników w całej Grupie.
  - Na szczeblu lokalnym wspieramy otwarty dialog z przedstawicielami pracowników lub innymi właściwymi organami przedstawicielskimi pracowników i postępujemy zgodnie z procedurami przewidzianymi w lokalnych przepisach, regulacjach i porozumieniach.
  - Stoimy na straży wolności zrzeszania się.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Dbam o to, abyśmy mieli otwartą i integracyjną kulturę i pozytywnie angażowali się w otwarty dialog dążąc do rozwiązania każdego problemu.
- Niezależnie od tego, czy jestem członkiem zespołu, czy kierownikiem zespołu, ważne jest, abym rozumiał i realizował wartości Grupy. Dzięki temu będę mógł promować i wspierać środowisko otwartego dialogu.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Jestem nowym kierownikiem zespołu. Czego oczekuje się ode mnie, aby utrzymać otwarty dialog z członkami mojego zespołu?
Jako kierownik zespołu powinni Państwo regularnie organizować spotkania zespołowe lub telekonferencje, które umożliwią dialog i rozwiązywanie problemów Państwa zespołu.

Wypełniłem ankietę pracowniczą i nie otrzymałem żadnych informacji zwrotnych ani wyników. Czy powinienem był coś otrzymać?
Tak. Zachęcamy do otwartego dialogu i wykorzystujemy naszą ankietę pracowniczą, aby dać Państwu możliwość swobodnego wyrażania swoich poglądów. Rolą kierownika zespołu jest dopilnowanie, aby wyniki ankiety zostały omówione i zakomunikowane Państwu.
Jeśli są Państwo kierownikiem zespołu, Państwa obowiązkiem jest dopilnowanie, aby na podstawie wyników ankiety wdrożony został odpowiedni plan działania w obrębie Państwa kompetencji.

NAJLEPIEJ OTWARCIE OMÓWIĆ PROBLEM I PODZIELIĆ SIĘ SWOIMI OBAWAMI: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze otwartego dialogu, należy o tym powiedzieć. Otrzymają Państwo pomoc i wsparcie omawiając sprawę z kierownikiem zespołu lub dyrektorem personalnym.

2.5 Zachowanie w pracy i podczas imprez służbowych

Jako przedstawiciele Grupy, nasze zachowanie w miejscu pracy i podczas imprez służbowych może mieć wpływ na całą Grupę i naszą własną reputację zawodową. Oczekuje się od nas przestrzegania społecznie akceptowanych zasad zachowania w pracy i w mediach społecznościowych.

CO TO OZNACZA?

- **Profesjonalizm.** Oczekuje się od nas poszanowania różnic osobistych i kulturowych, aby zapewnić każdemu komfortową atmosferę w miejscu pracy podczas imprez służbowych. Musimy się upewnić, że nie ma żadnego poczucia wykluczenia, dyskryminacji czy prześladowania.
  - Podczas każdej imprezy służbowej wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za zapewnienie, że nasze zachowanie jest profesjonalne, rozważne i właściwe, oraz że nie szkodzi ono reputacji Grupy ani naszej własnej reputacji zawodowej.
  - Nie należy angażować się w żadne działania, w tym na forum internetowym, które nie byłyby akceptowalne w Państwa miejscu pracy lub które są niezgodne z prawem. Ponadto, sformułowaliśmy szczegółowe wskazówki dotyczące korzystania z mediów społecznościowych - link znajduje się w Załączniku.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Uznaję osobiste przekonania i różnice kulturowe, nie narzucam swoich poglądów innym w miejscu pracy i podczas imprez służbowych.
- W pracy i podczas imprez służbowych nie wolno mi pozwolić, aby alkohol wpłynął na moje zachowanie i osąd. Nie wolno mi angażować się w bezprawne używanie lub posiadanie narkotyków i jestem zobowiązany przestrzegać obowiązujących zasad dotyczących palenia tytoniu.
- Jeśli uczestniczę w imprezie służbowej, muszę pamiętać, że reprezentuję Grupę, więc muszę być świadomy tego, jak moje zachowanie będzie postrzegane przez innych.
- Moje zachowanie powinno być spójne zarówno w rzeczywistości, jak i w świecie cyfrowym.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Uczestniczyłem w imprezie zorganizowanej przez mój dział i nie czułem się komfortowo widząc, jak dużo spożywano alkoholu. Czy takie zachowanie jest właściwe?
Kiedy jesteśmy na imprezie organizowanej przez Grupę, mamy obowiązek odpowiednio się zachowywać. Spożywanie alkoholu podczas imprez służbowych nie powinno wpływać na nasze zachowanie lub osąd. Dotyczy to także szkoleń grupowych odbywających się zarówno w placówkach, jak i na zewnątrz.
Ponadto, jako członkowie zespołu funkcjonującego w obrębie różnorodnej Grupy mamy obowiązek okazywać szacunek i uprzejmość przedstawicielom innych kultur. W wielu państwach, w których Grupa prowadzi swoją działalność, a także dla wielu spośród naszych pracowników spożywanie alkoholu jest sankcjonowane lub nawet całkowicie zabronione.

Podczas imprezy służbowej dyskusja skupiła się na polityce. Jeden z moich kolegów agresywnie forsował swoje poglądy polityczne. Czy to jest właściwe zachowanie?
Grupa szanuje osobiste opinie. Nie powinny być one jednak narzucane innym ani wykorzystywane do manipulowania innymi członkami zespołu.
Tematy związane z polityką, religią i seksualnością mogą być bardzo delikatne i należy rozważyć powstrzymanie się od poruszania kwestii, które mogą zostać uznane za osobiste, budzące sprzeciw, a nawet obraźliwe.

Natknąłem się na internetowe wpisy dwóch moich kolegów, którzy śledzą siebie nawzajem w portalach społecznościowych. Ostatnio jeden z nich zamieszcza rasistowskie komentarze i artykuły na profilu drugiego w mediach społecznościowych wyraźnie wprawiając go w zakłopotanie. Czy takie zachowanie jest właściwe?
Są Państwo osobiście odpowiedzialni za swoje słowa i czyny, niezależnie od miejsca, w którym się Państwo znajdują - nawet online. Nie należy angażować się w żadne działania w Internecie, które byłyby nieakceptowalne w Państwa miejscu pracy, lub które są niezgodne z prawem. Na przykład nie wolno wygłaszać obraźliwych uwag, zastraszać, nękać innych użytkowników, używać obelg, zamieszczać treści pełnych nienawiści, oszczerstw, gróźb, ani żadnych materiałów dyskryminujących lub pornograficznych.

NAJLEPIEJ OTWARCIE OMÓWIĆ PROBLEM I PODZIELIĆ SIĘ SWOIMI OBAWAMI: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze zachowania w pracy i podczas imprez służbowych, należy o tym powiedzieć. Otrzymają Państwo pomoc i wsparcie omawiając sprawę z kierownikiem zespołu lub dyrektorem personalnym.

3. Uczciwość biznesowa

Jako firma jesteśmy zobowiązani do odpowiedzialnego działania na rynku.

3.1 Uczciwa konkurencja

Grupa energicznie, ale uczciwie konkuruje o klientów na rynku. W większości państw, w których działamy, obowiązują przepisy dotyczące ochrony konkurencji lub przepisy antymonopolowe, jak również przepisy handlowe mające na celu ochronę uczciwej konkurencji. Grupa jest zobowiązana do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa o ochronie uczciwej konkurencji i prawa antymonopolowego.

CO TO OZNACZA?

- **Podstawowa zasada.** Chociaż poszczególne prawa o ochronie uczciwej konkurencji w poszczególnych państwach (zwane również w niektórych krajach „prawami antymonopolowymi") różnią się między sobą, istnieje kilka wspólnych elementów:
  - **Zakazane porozumienia i praktyki.** Porozumienia (pisemne lub dorozumiane) dotyczące ustalania cen, podziału klientów lub rynku, wspólnego koordynowania ofert, podejmowania bojkotów lub wykluczania konkurentów są generalnie niedopuszczalne. Zabronione są również praktyki stosowane przez przedsiębiorstwa, które mają taki sam skutek lub przedmiot jak tego rodzaju porozumienia.
  - **Nielegalna dominacja.** Duże podmioty na niektórych rynkach mają mniejszą elastyczność w podejmowaniu konkretnych decyzji handlowych, w tym w zakresie odmowy współpracy z innymi przedsiębiorstwami i dokonywania przejęć.
- **Zabronione zachowanie.** Nie omawiamy, nie przekazujemy ani nie wymieniamy z konkurentem: informacji na temat cen, warunków sprzedaży, podziału rynków (ze względu na położenie geograficzne, produkt lub inne czynniki), podziału klientów, kosztów, zysków lub marż, ani nie podejmujemy żadnych innych działań, które mogą ograniczać konkurencję.
- **Wiedza na temat konsekwencji.** Nawet oskarżenie o naruszenie wyżej wymienionych przepisów może mieć poważne konsekwencje zarówno dla Grupy, jak i dla członków zespołu. Grupa może być zmuszona do zapłaty znacznych kar pieniężnych, a poszczególnym pracownikom mogą grozić wysokie grzywny, wyroki pozbawienia wolności i postępowania dyscyplinarne.
- **Korzystajmy z wiedzy ekspertów.** Dział prawny jest po to, aby pomóc Państwu zrozumieć i przestrzegać złożonych przepisów prawa o ochronie konkurencji i prawa antymonopolowego. W razie wątpliwości co do postępowania Grupy lub naszych kontrahentów i dostawców, zachęcamy do zadawania pytań naszym prawnikom.

Grupa przedstawiła szczegółowe wytyczne dotyczące zgodności z prawem o ochronie konkurencji w „Zasadach dotyczących zgodności z przepisami o ochronie konkurencji", które są dostępne na stronach internetowych Grupy i lokalnych stronach www - link znajduje się w załączniku.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Moim obowiązkiem jest uważne zapoznanie się z Zasadami dotyczącymi zgodności z przepisami o ochronie konkurencji, aby móc unikać stosowania jakichkolwiek niewłaściwych praktyk.
- Moim obowiązkiem jest zwrócenie się o pomoc do działu prawnego w przypadku, gdy pojawią się jakiekolwiek pytania lub wątpliwości co do sposobu stosowania Zasad dotyczących zgodności z przepisami o ochronie konkurencji w danej sytuacji.
- Mam obowiązek postępować ostrożnie w kontaktach z konkurentami Grupy na konferencjach, imprezach, w stowarzyszeniach branżowych i na forach społecznych i zwracać uwagę na wszelkie niestosowne zachowania.
- Nie powinienem używać niezgodnych z prawem lub nieetycznych środków w celu uzyskania informacji od konkurencji.
- Powinienem mieć świadomość, że jakakolwiek ustna lub pisemna wymiana informacji z konkurentami może być szkodliwa dla Grupy.
- Mam obowiązek szanować własne zobowiązania pracownicze, jak również zobowiązania innych osób w tym zakresie i nie powinienem nikogo zmuszać do naruszania jakichkolwiek zobowiązań wobec poprzednich pracodawców.

ZACHĘCAMY DO ROZMOWY Z DZIAŁEM PRAWNYM: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze uczciwej konkurencji, należy o tym powiedzieć. Taką sprawę należy omówić bezpośrednio z prawnikiem w dziale prawnym.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Podczas imprezy branżowej pracownik jednego z naszych konkurentów na równoważnym stanowisku powiedział mi, że w nadchodzącym roku jego firma planuje zwiększyć opłaty za swoje usługi o 17% we wszystkich sektorach, a następnie zapytał mnie jakie są nasze plany. Co należy zrobić w takiej sytuacji?
Konkurenci nie powinni dzielić się informacjami o swoich przyszłych planach dotyczących cen. Powinni Państwo natychmiast powiedzieć swojemu rozmówcy, że jego komentarz i pytanie są niestosowne, a następnie opuścić miejsce spotkania (najlepiej w sposób pokazowy!). Następnie należy zadzwonić do działu prawnego i opowiedzieć o tym, co się wydarzyło i jak Państwo zareagowali.
Niepodjęcie któregokolwiek z tych działań może prowadzić do wszczęcia wieloletnich dochodzeń, sporów sądowych, a być może wyroków pozbawienia wolności.

Pracowałem z wieloma różnymi klientami w jednej konkretnej branży. Co mam zrobić, jeśli zapytają mnie o praktyki swoich konkurentów?
W takiej sytuacji należy powiedzieć, że ochrona prywatności naszych klientów jest dla nas bardzo ważna. Klient powinien docenić fakt, że zgodnie z tą samą zasadą, która wzbrania nam wyjawiania mu informacji o jego konkurentach, nie mówimy jego konkurentom o nim. Stanowi to nie tylko etyczną odpowiedź na takie pytanie, ale także chroni Grupę przed postrzeganiem jej jako podmiotu pomagającego uczestnikom rynku w koordynowaniu ich postępowania poprzez wymianę poufnych informacji dotyczących konkurencji z naruszeniem przepisów o ochronie konkurencji i przepisów antymonopolowych.

Odpowiadam na zapytanie ofertowe klienta, i dzwoni do mnie pracownik naszego konkurenta, aby omówić proces przetargowy i mówi mi, że jego firma będzie składać oferty tylko na część projektu. Zastanawia się, czy będziemy ubiegać się o tę samą część kontraktu, czy też nie będziemy bardziej zainteresowani współpracą z klientem w innych częściach świata. Co należy zrobić w takiej sytuacji?
W wielu państwach dzielenie się informacjami na temat przetargów i sposobu składania ofert przez konkurentów jest przestępstwem. Należy natychmiast poinformować swojego rozmówcę, że jego zapytanie jest niestosowne i zakończyć rozmowę telefoniczną. Następnie należy zadzwonić do działu prawnego i opowiedzieć o tym, co się wydarzyło i jak Państwo zareagowali.
Niepodjęcie któregokolwiek z tych działań może prowadzić do wszczęcia wieloletnich dochodzeń, sporów sądowych, a być może wyroków pozbawienia wolności. Należy pamiętać, że nawet ustny kontakt telefoniczny może być udowodniony na podstawie archiwum rozmów, dlatego nigdy nie należy lekceważyć potencjalnych szkód wynikających z takich kontaktów.

3.2 Przekupstwo i korupcja

Nasza zdolność do pozyskiwania klientów zależy wyłącznie od wartości, jaką dla nich tworzymy. Grupa jest zobowiązana do zapobiegania wszelkim naruszeniom przepisów antykorupcyjnych i antyłapówkarskich w każdej jurysdykcji, w której prowadzi swoją działalność.

CO TO OZNACZA?

- **Zgodność z prawem.** Przekupstwo, w tym płatna protekcja, jest przestępstwem podlegającym sankcjom karnym i cywilnym w większości jurysdykcji, w których działamy.
  - Przepisy antyłapówkarskie i antykorupcyjne zabraniają oferowania, proponowania lub przekazywania jakichkolwiek rzeczy wartościowych w celu uzyskania nienależnej korzyści od urzędnika państwowego lub jakiejkolwiek osoby prywatnej, np. w postaci działania lub powstrzymywania się od działania w sposób korzystny dla Grupy lub któregokolwiek z jej klientów.
  - Definicja „urzędnika państwowego" w przepisach antykorupcyjnych jest szeroka i obejmuje m.in. pracowników firm, które są częściowo własnością skarbu państwa, a także pracowników partii politycznych i kandydatów na stanowiska polityczne.
  - Ponadto zabronione jest ubieganie się lub upoważnianie osób trzecich do składania ofert i propozycji lub przekazywania wartościowych rzeczy.
  - Zabrania się również przyjmowania od jakiejkolwiek osoby fizycznej jakichkolwiek wartościowych rzeczy, które są lub mogą być postrzegane jako metoda wywarcia wpływu na Grupę lub któregokolwiek z jej klientów.
- **Prowizje.** W ramach naszej działalności nie tolerujemy płacenia żadnych prowizji osobom trzecim, ani nie przyjmujemy żadnych prowizji od osób trzecich, chyba że odbywa się to za wyraźną zgodą Grupy. Za zgodą Grupy, możemy przyjmować opłaty za polecenie od zewnętrznych dostawców, takich jak zewnętrzne firmy dostarczające oprogramowanie lub sprzęt. Jednakże, opłaty za skierowanie powinny być zawsze przejrzyste dla klienta.
- **Znajomość konsekwencji.** Nieprzestrzeganie przepisów antykorupcyjnych i antyłapówkarskich nie tylko naraża Grupę na sankcje cywilne i karne, ale może również narazić każdego członka zespołu na odpowiedzialność cywilną, karną - w tym ewentualne kary pozbawienia wolności - a także działania dyscyplinarne.
- **Zero tolerancji.** Grupa nie toleruje żadnych form łapówkarstwa i korupcji ani żadnych działań, które mogą być postrzegane jako łapówkarstwo lub korupcja. Tolerowanie łapówkarstwa lub korupcji jest niedopuszczalnym postępowaniem biznesowym bez względu na miejsce prowadzenia działalności przez Grupę.

Szczegółowe wskazówki na ten temat znajdują się w Zasadach przeciwdziałania korupcji - link znajduje się w Załączniku.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Moim obowiązkiem jest poznanie, zrozumienie i przestrzeganie Zasad przeciwdziałania korupcji Grupy oraz ukończenie obowiązkowego szkolenia w tym zakresie.
- Moim obowiązkiem jest poznanie, zrozumienie i stosowanie się do przepisów antykorupcyjnych i antyłapówkarskich w jurysdykcjach, w których pracuję.
- Moim obowiązkiem jest zwrócenie się o pomoc do działu prawnego w przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości dotyczących przestrzegania Zasad przeciwdziałania korupcji Grupy.

ZACHĘCAMY DO ROZMOWY Z DZIAŁEM PRAWNYM: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze łapówkarstwa i korupcji, należy o tym powiedzieć. Taką sprawę należy omówić bezpośrednio z prawnikiem w dziale prawnym.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Mam zamiar dać naszemu klientowi mały podarunek. W jaki sposób powinienem to zrobić?
Przed wręczeniem jakiegokolwiek podarunku klientowi Grupy należy ocenić, czy dar jest dozwolony na mocy obowiązujących przepisów prawa, Zasad przeciwdziałania korupcji oraz znanych wewnętrznych zasad pracodawcy odbiorcy. Podarunki mogą być przekazywane wyłącznie w związku ze zgodną z prawem działalnością gospodarczą, nie mogą natomiast być przekazywane w celu uzyskania nienależnej korzyści lub doprowadzenia do jakiegokolwiek działania, a także muszą mieć uzasadnioną wartość i nie być zbyt często przekazywane temu samemu odbiorcy. Jeśli są one przeznaczone dla urzędników państwowych, wszelkie formy rozrywki, prezenty lub podróże muszą zostać wcześniej zatwierdzone przez dział prawny. Muszą Państwo stosować się do udzielonych Państwu rad. Dodatkowe praktyczne przykłady można znaleźć w Zasadach przeciwdziałania korupcji Grupy.

3.3 Konflikt interesów

Musimy być ostrożni, aby nie podejmować żadnych działań, które mogą być sprzeczne z interesami Grupy lub mogą prowadzić do naruszenia jej reputacji.

CO TO OZNACZA?

- **Lojalność i działanie w dobrej wierze.** Jako pracownicy Grupy jesteśmy zobowiązani do lojalności i działania w dobrej wierze.
- **Konflikt interesów.** Potencjalny konflikt interesów powstaje, gdy mamy kilka sprzecznych interesów jednocześnie. Gdy osobisty interes jest sprzeczny z interesem Grupy, ryzykujemy naruszenie obowiązku lojalności. Ma to miejsce w każdym przypadku, gdy możliwość bezpośredniego lub pośredniego uzyskania osobistych korzyści ma (lub może mieć) wpływ na decyzje związane z naszą działalnością gospodarczą. W związku z tym należy unikać sytuacji, w których nasze osobiste interesy mogłyby stać w sprzeczności z interesami Grupy.

Szczegółowe wskazówki na ten temat znajdują się w Zasadach dotyczących konfliktów interesów - link znajduje się w Załączniku.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Nie wolno mi angażować się w działania zewnętrzne, które stanowią konkurencję dla Grupy lub pomagają konkurentowi z Grupy.
- Wszelkie potencjalne konflikty interesów muszę zgłaszać kierownikowi mojego zespołu lub Ethics & Compliance Officer.
- Mam obowiązek udzielania zleceń wyłącznie na podstawie kryteriów merytorycznych, nie zaś z powodu osobistych relacji lub potencjalnych osobistych korzyści.
- Nie wolno mi wykorzystywać ani ujawniać żadnych informacji biznesowych ani wiedzy na temat jakichkolwiek możliwości uzyskanych w toku mojej pracy dla osobistej korzyści lub osobistego zysku.
- Jeśli nie jestem pewien, czy mój interes stawia mnie w potencjalnej sytuacji konfliktu interesów, powinienem omówić tę sprawę z kierownikiem mojego zespołu.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Mój partner pracuje dla konkurenta. O czym powinienem w tej sytuacji pamiętać?
Należy mieć świadomość, że jest to niezwykle delikatna sytuacja i należy ją ujawnić swojemu przełożonemu na piśmie. Omawianie z partnerem jakichkolwiek informacji biznesowych może stanowić naruszenie prawa o ochronie konkurencji w Państwa kraju. Zarówno Państwo, jak i Państwa partner mogą zostać uznani za winnych popełnienia przestępstwa, jeśli rozmawiają Państwo o cenach lub możliwościach biznesowych.
Powinni Państwo znać te przepisy i w razie jakichkolwiek wątpliwości skonsultować się z Ethics & Compliance Officer w swoim kraju. Ponadto, omawianie informacji biznesowych z partnerem może naruszać zobowiązania do zachowania poufności.

Mój bliski krewny pracuje w wiodącej agencji rekrutacyjnej, z której usług często korzystamy. Czy jest to potencjalny konflikt interesów?
To zależy od kilku czynników, np. od tego kto zajmuje się kontaktami z agencją, jaka jest Państwa rola lub jaka jest rola Państwa krewnego. Ponieważ sytuacja ta stanowi potencjalny konflikt interesów, należy zachować przejrzystość w tej kwestii i powiadomić o tym kierownika zespołu. Należy podjąć odpowiednie środki zaradcze, np. poprzez zapewnienie, że nie jest się zaangażowanym w rozliczenia, w celu uniknięcia podejrzeń o konflikt interesów.

NAJLEPIEJ OTWARCIE OMÓWIĆ PROBLEM I PODZIELIĆ SIĘ SWOIMI OBAWAMI: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze konfliktu interesów, należy o tym powiedzieć. Otrzymają Państwo pomoc i wsparcie omawiając sprawę z kierownikiem zespołu lub Ethics & Compliance Officer.

3.4 Wykorzystywanie informacji wewnętrznych

Mamy obowiązek zachować najwyższą ostrożność przy rozważaniu transakcji, które dotyczą udziałów Grupy, naszych klientów, kontrahentów lub dostawców. Rozpowszechnianie informacji poufnych lub dokonywanie jakichkolwiek transakcji w oparciu o takie informacje jest zabronione.

CO TO OZNACZA?

- **Zero tolerancji.** Informacje poufne to wszelkie informacje niedostępne publicznie, co do których można zasadnie oczekiwać, że w przypadku ujawnienia zostaną wykorzystane przez inwestora przy podejmowaniu decyzji o zakupie, sprzedaży lub zatrzymaniu papierów wartościowych.
  - Grupa surowo zakazuje obrotu akcjami Capgemini SE lub innymi papierami wartościowymi powiązanymi z Grupą w tzw. „okresach zamkniętych" - link do szczegółowych informacji znajduje się w Załączniku. Niezależnie od okresów zamkniętych, nie powinniśmy kupować ani sprzedawać akcji Grupy i/lub innych powiązanych z nimi papierów wartościowych, jeśli jesteśmy w posiadaniu jakichkolwiek informacji wewnętrznych. Podobne ograniczenia mają zastosowanie do obrotu akcjami notowanymi na giełdzie lub innymi powiązanymi papierami wartościowymi obecnych lub potencjalnych klientów, kontrahentów lub dostawców Grupy, jeżeli posiadają oni informacje wewnętrzne.
  - Rozpowszechnianie informacji wewnętrznych lub wykorzystywanie informacji wewnętrznych może prowadzić do sankcji karnych.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Nie wolno mi rozpowszechniać informacji wewnętrznych.
- Nie wolno mi podejmować decyzji inwestycyjnych w oparciu o informacje poufne lub informacje wewnętrzne.
- W przypadku przydzielenia mnie do projektu, który obejmuje konsolidację, przejęcie lub wspólne przedsięwzięcie, oczekuje się, że ujawnię akcje i inne związane z nimi papiery wartościowe, które posiadam w drugiej spółce (z wyłączeniem papierów posiadanych za pośrednictwem funduszy powierniczych lub podobnych podmiotów, w przypadku których nie mam swobody decyzyjnej).
- Nie wolno mi kupować ani sprzedawać akcji Capgemini SE ani żadnych innych papierów wartościowych powiązanych z Grupą w okresach zamkniętych.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Czy mogę obracać akcjami Capgemini SE o każdej porze roku?
Nie. Grupa stosuje rygorystyczne zasady w tej kwestii i określiła okresy zamknięte, w których kupno i sprzedaż akcji Capgemini SE lub innych papierów wartościowych związanych z Grupą jest zabronione. Grupa powiadamia wszystkich członków zespołu o okresach zamkniętych.

Pracuję nad systemem klienckim, który daje mi dostęp do informacji klienta. Jeśli w związku z tym kupię lub sprzedam akcje klienta, czy można to uznać za wykorzystywanie informacji wewnętrznych?
Tak, zwłaszcza jeśli mają Państwo dostęp do poufnych informacji o klientach. Ponadto, możemy być zobowiązani do przestrzegania okresów zamkniętych naszych klientów w taki sam sposób, jak czynimy to w odniesieniu do naszej Grupy.

ZACHĘCAMY DO ROZMOWY Z DZIAŁEM PRAWNYM: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze wykorzystywania informacji wewnętrznych, należy o tym powiedzieć. Taką sprawę należy omówić bezpośrednio z prawnikiem w dziale prawnym.

3.5 Dokładne i zgodne z prawdą informacje handlowe i finansowe

Jesteśmy odpowiedzialni za zapewnienie, że utrzymujemy i udostępniamy dokładne i zgodne z prawdą informacje handlowe i finansowe w sposób przejrzysty i zgodny z obowiązującymi terminami.

CO TO OZNACZA?

- **Zgodność z prawdą.** Grupa jest zobowiązana do regularnego przekazywania swoim akcjonariuszom zgodnych z prawdą i istotnych informacji.
- **Wysiłek grupowy.** Wszyscy tworzymy informacje odnoszące się do Grupy, jej klientów, członków zespołu, kontrahentów i dostawców. W związku z tym mamy obowiązek zapewnić, że tworzymy zgodne z prawdą i poprawne informacje handlowe oraz zarządzamy dokumentami z najwyższą starannością i zgodnie z naszą najlepszą wiedzą.
- **Zero tolerancji.** Musimy znać i stosować się do wszystkich obowiązujących praw, przepisów i wewnętrznych zasad dotyczących informacji handlowych, a przede wszystkim informacji finansowych. Każde naruszenie prawa i przepisów może potencjalnie skutkować nałożeniem grzywien i sankcjami karnymi.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Jestem zobowiązany zapewnić, że znam i stosuję się do wszystkich obowiązujących wymogów prawnych, umownych i wewnętrznych dotyczących dokumentacji i prowadzenia archiwów istotnych dla mojej strefy wpływów.
- Nie wolno mi przedstawiać żadnej dokumentacji, która mogłaby wprowadzić w błąd lub zmylić odbiorcę.
- Odpowiadając na wewnętrzne lub zewnętrzne zapytania o informacje finansowe muszę uprzednio uzyskać odpowiednią zgodę.
- Mam obowiązek bezpiecznie przechowywać poufną dokumentacją handlową, w tym wszelkie kopie zapasowe.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Skontaktowała się ze mną osoba z zewnątrz z prośbą o przekazanie informacji o wynikach finansowych jednej z naszych strategicznych jednostek biznesowych. Czy wolno mi przekazać takie informacje?
Nie. Za przekazywanie informacji finansowych odpowiedzialny jest bezpośrednio dyrektor finansowy Grupy za pośrednictwem działu kontroli finansowej Grupy lub działu odpowiedzialnego za relacje z inwestorami. Nie należy ujawniać żadnych informacji dotyczących wyników finansowych Grupy bez uprzedniej zgody.

Muszę przeprowadzić kilka ocen pracowniczych dla członków mojego zespołu. Czy jest coś, na co należy uważać, jeśli chodzi o przechowywanie tego rodzaju informacji?
Tak. Jak w przypadku każdej innej udokumentowanej informacji, wszystkie informacje dotyczące oceny pracowniczej muszą być zgodne z prawdą i przechowywane centralnie w ramach odpowiedniego lokalnego systemu zarządzania dokumentacją.

ZACHĘCAMY DO ROZMOWY Z DZIAŁEM PRAWNYM: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze dokładnych i zgodnych z prawdą informacji handlowych i finansowych, należy o tym powiedzieć. Taką sprawę należy omówić bezpośrednio z prawnikiem w dziale prawnym.

3.6 Działalność polityczna

Grupa nie wspiera żadnych partii politycznych.

CO TO OZNACZA?

- **Zakaz wpłat ze strony Grupy.** Nie przekazujemy żadnych środków pieniężnych ani niepieniężnych na rzecz partii politycznych w imieniu Grupy. Obejmuje to bezpośrednie i pośrednie wsparcie poprzez organizacje pośredniczące.
- **Promowanie szacunku.** Szanujemy prawo jednostki do podejmowania działalności o charakterze politycznym. Nigdy jednak nie powinniśmy reprezentować ani popierać żadnej partii politycznej w imieniu Grupy.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Nie powinienem używać nazwy Grupy w celu wspierania działalności politycznej lub wydarzenia politycznego, ani reprezentować Grupy w ramach jakiejkolwiek działalności politycznej.
- Nie wolno mi wykorzystywać żadnych zasobów ani środków pieniężnych Grupy do wspierania partii politycznych.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Mój klient prosi nas o wsparcie jego działalności lobbingowej i chce, abyśmy dodali naszą nazwę do jego listy lobbingowej. Czy to jest dopuszczalne?
Nie. Lobbing polega na wywieraniu wpływu na ustawodawstwo, regulacje lub decyzje administracji rządowej. Należy poinformować klienta, że nie możemy lobbować w imieniu naszych klientów ani wspierać ich działań lobbingowych.

Czy ja mogę podejmować działania lobbingowe? Czy będzie to stanowić działalność polityczną?
Ponieważ lobbing wiąże się z przepisami antyłapówkarskimi i antykorupcyjnymi, kandydaci i członkowie partii politycznych mogą zostać uznani za „urzędników państwowych" - należy zatem zachować dużą ostrożność. Wszelkie działania lobbingowe prowadzone w imieniu Grupy powinny być zatwierdzane przez Grupę i powinny być przejrzyste.

Wygląda na to, że rządząca partia polityczna wkrótce się zmieni. Czy możemy zaoferować usługi Accelerated Solutions Environment (ASE) za darmo, aby pomóc jednej z partii politycznych w sformułowaniu swojej strategii?
W kontaktach z partiami politycznymi nie powinniśmy nigdy dostarczać żadnych darowizn pieniężnych ani bezpłatnego korzystania z zasobów Grupy, ponieważ może to zostać uznane za darowiznę lub wkład rzeczowy na rzecz partii politycznej. Możemy jednak traktować partie polityczne jako klientów i angażować się w działalność handlową na ich rzecz na zasadzie odpłatności. Ponieważ nawet taka forma współpracy wiąże się z przepisami antyłapówkarskimi i antykorupcyjnymi, partie polityczne mogą zostać uznane za „urzędników państwowych" - należy koniecznie zasięgnąć porady prawnika z działu prawnego lub Ethics & Compliance Officer właściwego dla danego państwa lub dla całej grupy.

NAJLEPIEJ OTWARCIE OMÓWIĆ PROBLEM I PODZIELIĆ SIĘ SWOIMI OBAWAMI: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze działalności politycznej, należy o tym powiedzieć. Otrzymają Państwo pomoc i wsparcie omawiając sprawę z kierownikiem zespołu lub dyrektorem personalnym.

Honesty

Conflict of interest

People

Speakup

Business Integ

Open

4. Stosunki handlowe

Zależy nam na tworzeniu wartości i budowaniu długotrwałych relacji opartych na wzajemnym zaufaniu z naszymi klientami, a jednocześnie na dążeniu do zyskownego i zrównoważonego rozwoju Grupy.

4.1 Praca z naszymi klientami

Dążymy do zapewnienia rentownego i zrównoważonego wzrostu poprzez współpracę z naszymi klientami w celu tworzenia dla nich wartości dzięki naszej wiedzy i postępowaniu.

CO TO OZNACZA?

- **Klient jest na pierwszym miejscu.** Nasze podejście opera się na haśle „klient jest na pierwszym miejscu". Mierzymy nasz sukces w kategoriach wartości, jaką tworzymy dla naszych klientów. Naszym priorytetem jest jak najlepsze działanie na rzecz klientów.
  - Mobilizujemy odpowiednie talenty, aby sprostać wymaganiom naszego klienta.
  - Szanujemy naszych klientów i pracujemy w sposób otwarty i przejrzysty.
  - Jako niezależny dostawca usług IT obiektywnie oceniamy oprogramowanie i rozwiązania sprzętowe pod kątem wymagań klienta.
  - Współpracujemy z naszymi klientami budując długotrwałe, wyjątkowe relacje oparte na wzajemnym zaufaniu.
  - Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem z naszymi klientami z myślą o ich krótko- i długoterminowym rozwoju i uczymy się od nich dla własnego wzrostu.
- **Utrzymanie naszych standardów.** Chociaż podejmujemy odważne kroki, aby zdobywać nowe sektory rynku i spełniać oczekiwania naszych klientów, nie zamierzamy narażać na szwank standardów etycznych i zgodności z prawem Capgemini dla osiągania celów biznesowych.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Wykorzystuję wszystkie swoje talenty i możliwości podczas pracy z klientem.
- Zachowuję się etycznie i odpowiedzialnie wobec mojego klienta.
- Słucham mojego klienta i współpracuję z nim.
- Rozumiem, że mój klient ma do mnie zaufanie i podejmuję odważne działania, by je utrzymać.
- Nie radzę mojemu klientowi robić niczego, co moim zdaniem nie jest zgodne z jego interesem.
- Komunikuję się otwarcie z moimi klientami. Jestem przejrzysty i mówię im prawdę. W przypadku delikatnych lub złych wiadomości zasięgam porady od kierownika zespołu lub kierownictwa firmy, dzięki czemu mogę otwarcie komunikować się z klientem.
- Jeśli mój klient będzie postępował nieetycznie, poinformuję o tym kierownika mojego zespołu, Ethics & Compliance Officer lub zgłoszę sprawę na forum SpeakUp, aby uzyskać odpowiednie wskazówki.

NAJLEPIEJ OTWARCIE OMÓWIĆ PROBLEM I PODZIELIĆ SIĘ SWOIMI OBAWAMI: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze współpracy z klientami, należy o tym powiedzieć. Otrzymają Państwo pomoc i wsparcie omawiając sprawę z kierownikiem zespołu lub pracownikami działu prawnego.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Klient chce, abyśmy podjęli się realizacji projektu, ale jestem zdania, że nie ma to faktycznego uzasadnienia biznesowego i że nie jest to właściwy kierunek działania. Co mogę zrobić?
Jeśli uważają Państwo, że projekt nie stworzy żadnej realnej wartości dla klienta lub jeśli rozwiązanie, którego domaga się klient, nie doprowadzi do wypracowania prawdziwego rozwiązania problemu biznesowego, należy najpierw spróbować wpłynąć na punkt widzenia klienta. Ostatecznie, jeśli mają Państwo poczucie, że działają wbrew interesom klienta, powinni Państwo odmówić realizacji projektu.

Mój klient prosi mnie, w duchu współpracy, o wykonanie dodatkowej pracy bez konieczności składania odpowiedniego wniosku o zmianę zamówienia lub bez odpowiedniej korekty ceny. Czy to jest dopuszczalne?
Nie. Należy postępować zgodnie z określonymi procesami Grupy i upewnić się, że nie dochodzi do nadmiernej eskalacji świadczeń w odniesieniu do postanowień umowy. Należy zawsze upewnić się, że wykonano odpowiednie zlecenie zmiany oraz, w razie potrzeby, korektę ceny. Otrzymanie odpowiedniej wysokości wynagrodzenia za wykonane usługi nie powinno mieć negatywnego wpływu na wzajemną współpracę.

Mój klient zasugerował, że sponsorowanie jego corocznej imprezy sportowej pomogłoby nam w zdobyciu określonego kontraktu. Co mogę zrobić w takiej sytuacji?
Nie można przystąpić do tego typu wzajemnych negocjacji, ponieważ rozwijanie dobrej, długotrwałej współpracy z klientami nie może oznaczać akceptacji nieuczciwych metod sprzedaży. W niektórych jurysdykcjach ten rodzaj wzajemnych transakcji może również prowadzić do podejrzeń o przekupstwo.

Mam zamiar zawrzeć umowę z klientem, z tytułu czego Grupa uzyska opłaty za polecenie ze strony jednego z dostawców. Co należy zrobić w takiej sytuacji?
W tej sytuacji powinni Państwo przyjąć przejrzystą postawę i poinformować o tym klienta. Jednakże w niektórych państwach przekazywanie lub otrzymywanie opłat za polecenie w związku z pozyskiwaniem lub utrzymaniem klienta może być zabronione. Powinni Państwo znać i przestrzegać prawa danego państwa w odniesieniu do wręczania lub otrzymywania opłat za polecenie. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości co do zgodności z prawem podejmowanych działań, radzimy skonsultować się z działem prawnym.

Zespół mojego klienta otrzymał specjalną premię zespołową za swoją dobrą pracę, do której w znacznym stopniu się przyczyniłem. Proponują mi udział w otrzymanej premii. Czy mogę się na to zgodzić?
Nie. Nie mogą Państwo przyjmować płatności od klienta lub jego pracowników. Naraziłoby to na szwank Państwa pozycję i przynależność do Grupy.

Mój klient, który jest również dostawcą Grupy, stara się narzucić nam warunki umowne, które są nieuzasadnione i zupełnie odmienne od tych, które negocjujemy z nim jako naszym dostawcą. Czy możemy skorzystać z tej okazji, aby przywrócić wzajemną równowagę i upomnieć się o „równe traktowanie"?
Tak. Dążenie do uzyskania podobnych warunków, gdy negocjujemy z tą samą stroną zarówno jako klient, jak i dostawca, jest całkowicie akceptowalne. Przyjmując takie podejście należy jednak wziąć pod uwagę kontekst sytuacji (w tym, w razie potrzeby, strategię sprzedaży) oraz pozycje negocjacyjne każdej ze stron.

4.2 Współpraca z kontrahentami i środowiskiem

Współpracujemy z naszymi kontrahentami i naszym środowiskiem, aby stale tworzyć wartość dodaną dla naszych klientów i oczekujemy od nich pełnego przestrzegania prawa.

CO TO OZNACZA?

- **Etyczna współpraca.** Współpracujemy z naszymi kontrahentami i środowiskiem w sposób etyczny i w duchu współdziałania, aby tworzyć nową wartość dla naszych klientów.
  - Współpracujemy z kontrahentami i naszym środowiskiem tam, gdzie uznawane wartości i sposoby zachowania są zgodne z naszymi standardami.
  - Jesteśmy transparentni wobec naszych klientów, jeśli chodzi o nasze relacje z kontrahentami i środowiskiem. Nasi klienci będą informowani o wszelkich relacjach biznesowych lub umowach dotyczących opłat za polecenie, których będziemy stroną w odniesieniu do oferowanych przez nas usług. Tego typu informacja musi mieć formę pisemną i może być sformułowana jako ogólna klauzula w warunkach umowy z klientem.
  - Rozumiemy, że w kontaktach z klientami z sektora publicznego pobieranie przez Grupę jakichkolwiek opłat za polecenie może być niezgodne z prawem.
  - Oczekujemy, że nasi kontrahenci i nasze środowisko będą przestrzegać prawa, w tym przepisów chroniących uczciwą konkurencję oraz zakazujących łapówkarstwa i korupcji.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Nie będę zawierał żadnych umów z kontrahentem, który działa wbrew interesom naszego klienta.
- Nie będę zawierał żadnych umów z kontrahentem, który łamie prawo.
- Będę współpracował z naszymi kontrahentami i naszym środowiskiem w sposób zgodny z zasadami etyki i będę dbał o to, aby klienci byli świadomi naszych relacji z nimi.

NAJLEPIEJ OTWARCIE OMÓWIĆ PROBLEM I PODZIELIĆ SIĘ SWOIMI OBAWAMI: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze współpracy z kontrahentami i środowiskiem, należy o tym powiedzieć. Otrzymają Państwo pomoc i wsparcie omawiając sprawę z kierownikiem zespołu lub pracownikami działu prawnego.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Wraz z jednym z naszych kontrahentów składamy ofertę w ramach dużego międzynarodowego projektu, w którym mamy podpisaną umowę o opłaty za polecenie. Umowa ta obejmuje terytorium państwa, w którym mogą istnieć ograniczenia dotyczące opłat za polecenie, jednak nie mam co do tego pewności. Jak mogę sprawdzić, czy moja oferta nie jest niezgodna z prawem?
W niektórych państwach wręczanie lub otrzymywanie opłat za polecenie w związku z pozyskiwaniem lub utrzymywaniem klientów jest uznawane za przestępstwo. Powinni Państwo znać i przestrzegać prawa tego państwa w zakresie pobierania opłat za polecenie. Jeśli nie znają Państwo prawa tego kraju lub mają Państwo jakiekolwiek wątpliwości co do legalności opłat za polecenie, powinni Państwo skonsultować się z działem prawnym. Jeśli Grupa może zgodnie z prawem otrzymywać opłaty za polecenie na terytorium danego państwa, należy zachować przejrzystość i poinformować o nich swojego klienta we współpracy z kierownictwem kontrahenta Grupy.

Jeden z naszych kontrahentów oferuje kompleksowe i dobrze znane rozwiązanie, natomiast istnieje alternatywne rozwiązanie typu open-source, z którego można korzystać bezpłatnie. Co mogę zrobić w takiej sytuacji?
Zawsze należy brać pod uwagę dobro klienta i nigdy nie doradzać niczego, co nie leży w jego interesie. Rozwiązanie open-source, choć bezpłatne, może nie być najlepszym rozwiązaniem dla klienta. Każdy przypadek powinien być oceniany indywidualnie. Z klientami należy zawsze komunikować się otwarcie i dbać o to, by działać w ich najlepszym interesie. Jeśli interesy klienta i Grupy są sprzeczne lub wydają się sprzeczne, należy omówić je z kierownikiem zespołu i zasięgnąć jego rady.

4.3 Współpraca z naszymi dostawcami

Współpracujemy z naszymi dostawcami i zobowiązujemy się do stosowania kompleksowych i zrównoważonych procedur przetargowych. Oczekujemy, że nasi dostawcy będą w pełni przestrzegać przepisów prawa w państwach, w których prowadzą działalność.

CO TO OZNACZA?

- **Uczciwe i etyczne traktowanie.** Za cel stawiamy sobie sprawiedliwe traktowanie naszych dostawców i kontrahentów i oczekujemy, że nasi dostawcy będą prowadzić z nami interesy w sposób uczciwy i etyczny.
  - Zdecydowanie odradzamy zawieranie wzajemnych transakcji, takich jak wyrażanie zgody na zakup od dostawców pod warunkiem, że kupują oni od nas.
  - Oczekujemy, że nasi dostawcy będą prowadzić z nami interesy opierając się na uczciwych i etycznych zasadach oraz zgodnie ze Standardami postępowania dostawców - link znajduje się w Załączniku.
  - Standardy postępowania dostawców Capgemini określają minimalny poziom zaangażowania, jakiego nasza firma oczekuje od swoich dostawców w zakresie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa, etyki i przeciwdziałania przekupstwu, zgodności z przepisami prawa i standardów relacji gospodarczych.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Oczekuje się ode mnie sprawiedliwego traktowania dostawców i podejmowania decyzji opierając się na kryteriach jakości i ceny.
- Nigdy nie zgodzę się z dostawcami na cokolwiek, co byłoby sprzeczne z interesami naszych klientów.
- Nie będę zawierał umów z dostawcami, które naruszają prawo państwa lub państw, w których pracuję.
- Jeśli zamawiam cokolwiek w imieniu Grupy, muszę przestrzegać Standardów postępowania dostawców przy wyborze nowych dostawców lub ocenie obecnych dostawców.
- Zobowiązuje się powstrzymywać od zawierania transakcji wzajemnych bez specjalnego upoważnienia.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Niedawno odwiedziłem jednego z naszych kluczowych dostawców i jestem zaniepokojony ich praktykami środowiskowymi. Co należy zrobić w takiej sytuacji?
Należy zgłosić ten problem kierownikowi zespołu lub lokalnemu zespołowi ds. zaopatrzenia. Grupa wdrożyła Standardy postępowania dostawców, które pozwalają monitorować praktyki środowiskowe i społeczne naszych usługodawców w celu zapewnienia zrównoważonego łańcucha dostaw.

Jestem w trakcie negocjacji z przedstawicielem ds. zamówień jednego z naszych kluczowych dostawców. Myślę, że dostawca może skorzystać z usług naszej Grupy. Czy mogę zaproponować, aby zakupili nasze produkty w zamian za utrzymanie naszej współpracy?
Nie. Jako Grupa powstrzymujemy się od transakcji wzajemnych. Tylko w wyjątkowych sytuacjach i po uzyskaniu uprzedniej zgody może to być dozwolone.

NAJLEPIEJ OTWARCIE OMÓWIĆ PROBLEM I PODZIELIĆ SIĘ SWOIMI OBAWAMI: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze współpracy z dostawcami, należy o tym powiedzieć. Otrzymają Państwo pomoc i wsparcie omawiając sprawę z kierownikiem zespołu lub pracownikami działu prawnego.

5. Majątek Grupy i aktywa osób trzecich

Oczekuje się od nas ochrony bezpieczeństwa i nienaruszalności majątku Grupy oraz aktywów osób trzecich, z którymi współpracujemy. Korzystamy z nich w sposób odpowiedzialny i profesjonalny.

5.1 Własność intelektualna

Własność intelektualna jest jednym z najcenniejszych aktywów Grupy. Musimy zapewnić ważność i nienaruszalność wszystkich praw własności intelektualnej należących do Grupy, w tym praw autorskich, patentów, znaków towarowych, tajemnic handlowych i informacji poufnych. Musimy respektować prawa własności intelektualnej naszych klientów, konkurentów, kontrahentów i dostawców.

CO TO OZNACZA?

- **Majątek grupy.** Wszelka własność intelektualna wytworzona przez pracowników Grupy podczas pracy na rzecz Grupy pozostaje własnością Grupy lub jej klientów, w zależności od warunków umowy podpisanej z danym klientem. Nie powinniśmy narażać na ryzyko żadnej własności intelektualnej Grupy lub klienta, niezależnie od tego, czy jest ona formalnie chroniona - zarówno w okresie zatrudnienia jak i po odejściu z Grupy.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Muszę dobrze rozumieć pojęcie własności intelektualnej.
- Muszę upewnić się, że korzystam z wszelkiej własności intelektualnej należącej do Grupy lub osób trzecich w sposób prawidłowy.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Pracuję w zespole, który opracowuje nową metodologię. Czy mogę osobiście ponownie wykorzystać tę metodologię poza pracą w Grupie?
Nie. Wszelka własność intelektualna, w tym metodologia, oprogramowanie, sprzęt, procesy, narzędzia i know-how wytworzone podczas pracy dla Grupy, pozostaje własnością Grupy lub jej klienta.

Przeanalizowałem działania naszych konkurentów i znalazłem świetną ofertę. Czy mogę skopiować tę ofertę i zmodyfikować materiał do opracowania własnej oferty?
Nie. Nie przywłaszczamy sobie własności intelektualnej osób trzecich bez ich zgody. Nieuprawnione korzystanie z własności intelektualnej innych osób może narazić Grupę, a nawet poszczególnych członków zespołu, na pozwy cywilne i odszkodowania.

NAJLEPIEJ OTWARCIE OMÓWIĆ PROBLEM I PODZIELIĆ SIĘ SWOIMI OBAWAMI: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze własności intelektualnej, należy o tym powiedzieć. Otrzymają Państwo pomoc i wsparcie omawiając sprawę z kierownikiem zespołu lub pracownikami działu prawnego.

5.2 Informacje poufne

Oczekuje się od nas, że będziemy chronić informacje poufne należące do Grupy lub członków naszego zespołu, a także do klientów, kontrahentów i dostawców.

CO TO OZNACZA?

- **Informacje poufne.** Informacja jest uważana za poufną, jeśli jest określona jako taka przez prawo lub postanowienia umowne. Następujące kategorie informacji prawie zawsze stanowią informacje poufne:
  - Informacje przekazywane przez naszych klientów, dostawców i kontrahentów, których Grupa zobowiązała się nie ujawniać.
  - Informacje dotyczące naszej strategii handlowej i ekonomicznej.
  - Informacje na temat naszej polityki rekrutacyjnej i płacowej.
  - Dane osobowe.
  - Know-how, tajemnice handlowe, patenty i oprogramowanie opracowane w ramach Grupy.
- **Ochrona.** Podejmujemy odpowiednie i uzasadnione działania, w tym odpowiednie środki bezpieczeństwa, w celu ochrony poufnych informacji dotyczących Grupy, członków zespołów, klientów, kontrahentów i dostawców:
  - Jesteśmy zobowiązani zachować poufność informacji handlowych naszych klientów i dostawców. Mamy obowiązek ściśle przestrzegać wszelkich zobowiązań, jakie Grupa podjęła wobec klienta, kontrahenta lub dostawcy w zakresie poufności. Pracując dla kilku klientów, musimy podjąć niezbędne kroki w celu ochrony przed ujawnieniem informacji poufnych jednego klienta drugiemu klientowi.
  - Po zakończeniu zatrudnienia w Grupie jesteśmy zobowiązani do zwrotu wszystkich informacji poufnych będących w naszym posiadaniu oraz do przestrzegania ciążących na nas zobowiązań w zakresie poufności.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Jestem zobowiązany do ochrony informacji poufnych Grupy i członków naszego zespołu, a także klientów, kontrahentów i dostawców przed nieuprawnionym ujawnieniem lub dostępem.
- Jestem zobowiązany unikać publicznego omawiania informacji poufnych w miejscach, w których rozmowy mogą być monitorowane.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Często pracuję z domu lub w innych miejscach poza miejscem pracy. Jakie są moje obowiązki w zakresie informacji poufnych?
Wszystkie informacje poufne powinny być traktowane z zachowaniem tych samych standardów bezpieczeństwa zarówno poza siedzibą, jak i w biurze. Kopie papierowe nie mogą być dostępne dla osób nieupoważnionych i muszą być odpowiednio utylizowane. Zaleca się unikanie wykonywania wydruków informacji poufnych poza środowiskiem biurowym.

Wraz ze współpracownikiem wybieram się poza miejsce pracy. Czy można rozmawiać o pracy w miejscu publicznym?
Można rozmawiać o pracy, ale należy uważać, aby rozmowa nie została podsłuchana. Nie należy wymieniać nazwy Grupy, ani też żadnego klienta, kontrahenta ani nazwisk osób fizycznych, jeżeli rozmowa może być podsłuchana. Należy zachować szczególną ostrożność podczas rozmów telefonicznych w miejscach publicznych lub korzystania z laptopa w sytuacji, gdy inne osoby mogą spoglądać na monitor komputera przez ramię.

Często podróżuję i lubię zapisywać poufne dane na nośniku USB. Czy to jest właściwe zachowanie?
W przypadku częstych podróży i konieczności posiadania poufnych informacji na nośniku USB lub innym urządzeniu przenośnym, należy te dane zaszyfrować, aby zapobiec ich nieuprawnionemu użyciu lub ujawnieniu.

Jestem bardzo aktywny na portalach społecznościowych. Czy mogę mówić na temat mojej obecnej roli i obowiązków w ramach Grupy na tych stronach internetowych?
Tak. Można przedstawić w zarysie swoją rolę i obowiązki, o ile nie ujawnia się żadnych informacji poufnych. Jednakże biorąc pod uwagę dzisiejsze realia wskazane może być zminimalizowanie lub nawet powstrzymanie się od takich odniesień, ponieważ Państwa słowa mogą zostać wyrwane z kontekstu. Należy zawsze pamiętać o swoim związku z Grupą podczas zamieszczania informacji w mediach społecznościowych. Nie należy w żaden sposób wypowiadać się w imieniu Grupy, chyba że zostaniecie Państwo do tego wyraźnie upoważnieni.

NAJLEPIEJ OTWARCIE OMÓWIĆ PROBLEM I PODZIELIĆ SIĘ SWOIMI OBAWAMI: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze informacji poufnych, należy o tym powiedzieć. Otrzymają Państwo pomoc i wsparcie omawiając sprawę z kierownikiem zespołu lub pracownikami działu prawnego.

5.3 Ochrona danych osobowych

Prawna ochrona danych i bezpieczeństwo danych osobowych są kluczowymi kwestiami dla każdej spółki Capgemini. Ryzyko finansowe i ryzyko utraty reputacji jest zbyt wysokie. Capgemini stworzyła silną wewnętrzną kulturę ochrony danych i skuteczny program ochrony danych osobowych, aby chronić firmę przed tego rodzaju zagrożeniami.

CO TO OZNACZA?

- **Szerokie pojęcie.** Pojęcie danych osobowych jest bardzo szerokie, ponieważ odnosi się do każdego rodzaju danych, które pozwalają na bezpośrednią lub pośrednią identyfikację osoby fizycznej. W związku z tym nie tylko informacje takie jak imię, nazwisko i adres e-mail będą traktowane jako dane osobowe, ale także informacje takie jak dane logowania i adresy IP, ponieważ umożliwiają one pośrednią identyfikację osoby.
- **Szerokie zastosowanie**. Należy zauważyć, że przepisy o ochronie danych osobowych mają zastosowanie do każdego przetwarzania danych osobowych, niezależnie od kontekstu, w jakim dane osobowe są przetwarzane. Innymi słowy, dane osobowe przetwarzane w kontekście biznesowym lub w ramach stosunku pracy podlegają takim samym zasadom, jak w odniesieniu do prywatnych działań związanych z przetwarzaniem.
- **Ochrona danych nie jest traktowana poważnie wyłącznie w Unii Europejskiej.** Mimo że ochrona danych jest często postrzegana jako kwestia charakterystyczna dla Unii Europejskiej, ustawodawstwo związane z ochroną danych osobowych jest coraz częściej przyjmowane poza Unią Europejską (UE) i w dużym stopniu zależy od wymogów prawnych UE. Ponadto Capgemini jest przekonana, że w celu skutecznej realizacji obowiązków w zakresie ochrony danych osobowych w całej organizacji, musi ona stosować te same zasady niezależnie od lokalizacji geograficznej.
- **Zasady mają zastosowanie również do przetwarzania danych.** Capgemini bardzo poważnie traktuje ochronę danych i w związku z tym określiła szereg zasad i procedur, które określają zobowiązania, jakie Capgemini przyjmuje na siebie podczas przetwarzania danych osobowych zarówno w imieniu własnym, jak i w imieniu swoich klientów.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Muszę ukończyć odpowiednie szkolenie z zakresu ochrony danych osobowych.
- Zawsze upewniam się, że zbieram dane osobowe tylko z ważnej przyczyny, a dane osobowe, które zbieram, to tylko te dane, które są mi absolutnie niezbędne. Nie zbieram danych osobowych „na wszelki wypadek", gdyż mogłyby się okazać przydatne w przyszłości.
- Powinienem właściwie udokumentować działania związane z przetwarzaniem, które podejmuję, korzystając z narzędzi udostępnionych przez społeczność zajmującą się ochroną danych.
- Powinienem stosować się do przepisów o ochronie danych osobowych obowiązujących w jurysdykcjach, z których dane osobowe są gromadzone i w których są przetwarzane lub wykorzystywane.

NAJLEPIEJ OTWARCIE OMÓWIĆ PROBLEM I PODZIELIĆ SIĘ SWOIMI OBAWAMI: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze ochrony danych osobowych, należy o tym powiedzieć. Otrzymają Państwo pomoc i wsparcie omawiając sprawę z kierownikiem zespołu lub inspektorem ochrony danych.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Nasz kontrahent chce zaproponować swoje szkolenia wszystkim pracownikom w moim dziale i poprosił mnie o listę mailingową. Czy mogę mu dostarczyć tę listę?
Nie. Przed udostępnieniem takich informacji należy zweryfikować z lokalnym inspektorem ochrony danych osobowych, jakie należy podjąć uprzednio działania. Lokalny inspektor ochrony danych osobowych pomoże Państwu określić, jakie środki należy rozważyć i wdrożyć.

Zawarliśmy umowę z klientem z siedzibą w UE, która będzie wymagała przetwarzania danych osobowych dotyczących jego klientów i pracowników. Część usług jest świadczona przez Grupę na terytorium Indii. Czy mogę wysłać dane osobowe do Indii?
W UE rygorystyczne przepisy prawne regulują ochronę danych osobowych. W przypadku przekazywania danych poza terytorium UE musimy zagwarantować co najmniej równoważny poziom ochrony. W tym celu Capgemini przyjęła wiążące reguły korporacyjne, które gwarantują, że każde przekazanie danych osobowych innemu podmiotowi Capgemini poza UE odbywa się z zachowaniem odpowiedniego poziomu ochrony. Jednakże aby sprostać różnym wymaganiom wynikającym z faktu przekazywania danych do Indii lub dostępu do danych przez Capgemini India należy skontaktować się z lokalnym inspektorem ochrony danych osobowych.

Otrzymałem omyłkowo przesłane mi informacje dotyczące wynagrodzeń członków mojego zespołu. Co należy zrobić w takiej sytuacji?
Natychmiast po powzięciu wiedzy o takim błędzie, powinni Państwo unikać czytania i korzystania z przedmiotowych informacji. Należy skasować błędnie przesłaną wiadomość e-mail i skontaktować się z osobą, która ją do Państwa wysłała. Jeśli otrzymają Państwo wydrukowaną kopię, należy zwrócić ją nadawcy w zaklejonej kopercie. Nie należy wykorzystywać tych informacji w żaden sposób i w żadnym celu. Należy również niezwłocznie skontaktować się z lokalnym inspektorem ochrony danych osobowych lub właściwym inspektorem bezpieczeństwa cybernetycznego, aby zgłosić ten incydent.

5.4 Korzystanie z aktywów i zasobów Grupy i osób trzecich

Jesteśmy osobiście odpowiedzialni za ochronę majątku Grupy oraz znajdujących się pod naszą kontrolą aktywów i zasobów osób trzecich.

CO TO OZNACZA?

- **Odpowiedzialne i profesjonalne wykorzystanie.** Wykorzystujemy aktywa i zasoby, które należą do Grupy, aby pomóc nam w osiągnięciu naszych celów biznesowych.
  - Dbamy o aktywa i zasoby osób trzecich w taki sam sposób, jakby były one nasze.
  - Nie wolno nam uzyskiwać dostępu, wykorzystywać lub próbować wykorzystywać zasobów elektronicznych Grupy lub osób trzecich w celu uzyskania dostępu, przechowywania, wysyłania, zamieszczania lub publikowania materiałów, które są niewłaściwe. Obejmuje to materiały o charakterze pornograficznym, seksualnym, wszelkie treści obsceniczne, rasistowskie, seksistowskie lub w jakikolwiek inny sposób dyskryminujące, grożące lub napastliwe, osobiście obraźliwe, zniesławiające lub niezgodne z prawem.
  - Oczekuje się od nas, że podejmiemy niezbędne kroki w celu ochrony wszelkich aktywów i zasobów Grupy i/lub osób trzecich, które znajdują się pod naszą kontrolą, przed utratą, kradzieżą i nieuprawnionym ujawnieniem.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Dbam o ochronę aktywów i zasobów Grupy oraz osób trzecich.
- Korzystam z zasobów fizycznych i elektronicznych Grupy wyłącznie w celach służbowych, z wyjątkiem drobnych okoliczności, w których dozwolony jest użytek osobisty.
- Przyjmuję do wiadomości, że korzystanie z sieci Grupy w celu przesyłania lub przechowywania materiałów jest kontrolowane przez Grupę.
- Oczekuje się ode mnie zapoznania się z lokalnymi zasadami bezpieczeństwa lub użytkowania zasobów informatycznych.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Organizuję dużą osobistą imprezę poza pracą i muszę się upewnić, że mam wystarczająco dużo ulotek do rozdania. Czy mogę korzystać z kserokopiarek Grupy?
Nie. Nie jest to właściwe wykorzystanie zasobów Grupy.

Czy mogę korzystać z dostępu do Internetu w pracy, aby przeglądać Internet w celach osobistych?
Ograniczone korzystanie z narzędzi komunikacyjnych, takich jak poczta elektroniczna i Internet, może być dopuszczalne, jeśli nie pociąga za sobą żadnych kosztów i nie koliduje z Państwa obowiązkami zawodowymi.
Ogólnie rzecz biorąc, w godzinach wolnych od pracy można okazjonalnie używać służbowego laptopa do celów osobistych. Nie wolno jednak instalować nieautoryzowanego oprogramowania.

Wychodzę na obiad. O czym powinienem myśleć w kategoriach bezpieczeństwa, zanim opuszczę swoje biurko?
Zawsze należy mieć przy sobie przepustkę, zablokować ekran komputera i upewnić się, że wszystkie poufne lub wrażliwe informacje są przechowywane w bezpiecznym miejscu. Należy upewnić się, że komputer jest fizycznie zabezpieczony za pomocą urządzenia takiego jak linka bezpieczeństwa, aby zapobiec jego zgubieniu lub kradzieży, zwłaszcza jeśli pracują Państwo na laptopie.

NAJLEPIEJ OTWARCIE OMÓWIĆ PROBLEM I PODZIELIĆ SIĘ SWOIMI OBAWAMI: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze korzystania z majątku Grupy i aktywów osób trzecich, należy o tym powiedzieć. Otrzymają Państwo pomoc i wsparcie omawiając sprawę z kierownikiem swojego zespołu.

6. Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa (CSR)

Jako odpowiedzialni obywatele wspieramy społeczności i szanujemy środowisko, w którym działamy.

6.1 Przyczynianie się do rozwoju społeczności

Grupa zobowiązuje się do wywierania pozytywnego wpływu na społeczności, w których się znajduje i w których działa. Jako wiodąca odpowiedzialna firma, Grupa opracowała i wdrożyła Strategię Integracji Cyfrowej, której celem jest skoncentrowanie swojej pracy na rzecz społeczności poprzez zmniejszenie przepaści cyfrowej i umożliwienie osobom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji przezwyciężenia skutków wykluczenia cyfrowego.

CO TO OZNACZA?

- **Integracja cyfrowa.** Nasza praca na rzecz społeczności polega na przekazywaniu podstawowych, specjalistycznych umiejętności cyfrowych i technologicznych osobom wykluczonym cyfrowo w celu uczynienia z technologii cyfrowej szansy dla wszystkich. W ramach tego przedsięwzięcia współpracujemy z różnymi lokalnymi partnerami z organizacji pozarządowych i innowatorami społecznymi, aby stworzyć trwałe pozytywne oddziaływanie w społecznościach na całym świecie.
- **Zachęcamy do zaangażowania.** Zaangażowanie naszych pracowników jest dla nas podstawowym sposobem przełożenia tej ambicji na rzeczywistość. Dążymy do tego, aby wszyscy pracownicy odgrywali aktywną rolę i wywierali dobroczynny wpływ jako Architekci Pozytywnej Zmiany.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Zachęcam do udziału w naszych inicjatywach z zakresu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR).
- Przed wykorzystaniem czasu pracy w ramach wolontariatu uzyskam odpowiednie zezwolenia.
- Uzyskam odpowiednie zezwolenia przed użyciem nazwy Grupy i jej zasobów do wsparcia organizacji pozarządowej.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Chciałbym wziąć udział w działalności wolontariackiej z naszą lokalną organizacją charytatywną w ciągu tygodnia pracy. Czy Grupa przewiduje dni wolontariatu?
Należy zapoznać się z lokalnie obowiązującymi zasadami dotyczącymi tego, co jest w tym zakresie dozwolone. W niektórych państwach niektóre spółki Grupy pozwalają na przeznaczenie kilku dni na wolontariat, szczególnie w przypadku udziału w imprezie wolontariackiej organizowanej przy współpracy z organizacją wspieraną przez Grupę.

Jestem aktywnie zaangażowany w działalność lokalnej grupy społecznej i organizujemy duże wydarzenie. Czy Grupa może sponsorować lub udostępnić sale konferencyjne na to wydarzenie?
Wszelkie darowizny, prezenty i wkłady rzeczowe muszą być uprzednio zatwierdzone. Należy skonsultować z kierownikiem swojego zespołu, jaki poziom akceptacji jest wymagany w danym przypadku. W sprawę może być zaangażowany dział prawny, podatkowy, personalny, a nawet dział komunikacji. Ponadto należy sprawdzić, czy organizacja, na rzecz której ma być przekazana darowizna przekazać, postępuje zgodnie z zasadami Grupy. Grupa nie sponsoruje organizacji religijnych ani politycznych.

NAJLEPIEJ OTWARCIE OMÓWIĆ PROBLEM I PODZIELIĆ SIĘ SWOIMI OBAWAMI: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze pracy na rzecz społeczności i integracji, należy o tym powiedzieć. Otrzymają Państwo pomoc i wsparcie omawiając sprawę z kierownikiem zespołu, krajowym przedstawicielem ds. CSR lub Ethics & Compliance officer.

6.2 Minimalizowanie wpływu na środowisko naturalne

Zdajemy sobie sprawę z tego, że działalność gospodarcza ma wpływ na środowisko naturalne i zobowiązujemy się do minimalizowania tego wpływu.

CO TO OZNACZA?

- **Szacunek dla środowiska.** Grupa stawia sobie za cel określenie i przestrzeganie wszystkich wymogów prawnych i innych stosownych wymogów związanych z wpływem jej działalności na środowisko naturalne.
  - Staramy się minimalizować negatywny wpływ działalności Grupy na środowisko naturalne, na przykład w odniesieniu do: emisji związanych ze zużyciem energii w naszych biurach i centrach danych oraz podróżami służbowymi, gospodarowania odpadami, zarządzania zasobami informatycznymi a także działalności zaopatrzeniowej.
- **Innowacja w celu zmniejszenia wpływu.** Wykorzystujemy i dostosowujemy nasze możliwości i wiedzę specjalistyczną, aby pomóc naszym klientom zmniejszyć ich wpływ na środowisko naturalne i osiągnąć ich cele środowiskowe.

CZEGO SIĘ ODE MNIE OCZEKUJE?

- Przestrzegam przepisów dotyczących ochrony środowiska oraz odpowiednich zasad Grupy i wytycznych lokalnych.
- Oczekuje się, że będę minimalizował wpływ mojej pracy na środowisko. Obejmuje to podejmowanie świadomych wyborów, które minimalizują wpływ emisji dwutlenku węgla podczas podróży służbowych, oszczędzanie energii w naszych biurach i centrach danych, uwzględnianie wpływu decyzji o zakupie na środowisko, zmniejszanie ilości odpadów dzięki programom recyklingu i unikanie tworzyw sztucznych jednorazowego użytku, a także przyczynianie się do innych inicjatyw ekologicznych.
- Poszukuję nowych możliwości na wprowadzanie innowacji u moich klientów, aby wykorzystać nasz biznes i możliwości do przekształcania technologii do wspierania klientów w realizacji ich celów środowiskowych.

PRAKTYCZNE PRZYKŁADY

Podróżuję za granicę i istnieje możliwość wyjazdu pociągiem lub samolotem. Co mam wybrać?
Po pierwsze, należy sprawdzić, czy podróż w ogóle jest konieczna. Grupa oferuje liczne wirtualne narzędzia pracy, takie jak platformę Microsoft Teams oraz dedykowane przestrzenie do wideokonferencji. Jeśli jednak podróż służbowa jest konieczna, należy znaleźć równowagę między czasem, kosztami i wpływem na środowisko. Podróż koleją ma zazwyczaj wpływ na emisję dwutlenku węgla 6-10 razy mniejszy niż lot samolotem na taką samą odległość, natomiast loty bezpośrednie są na ogół bardziej efektywne pod względem emisji dwutlenku węgla, niż loty z przesiadkami. Dodatkowo taksówki lotniskowe mogą znacznie zwiększyć koszty i emisję dwutlenku węgla podczas podróży. Rozważenie czasu, kosztów i wpływu na środowisko w trakcie całej podróży pomoże Państwu podjąć właściwą decyzję, która może wesprzeć nasze cele środowiskowe i być w zgodzie z potrzebami naszej firmy i naszych klientów.

Regularnie otrzymuję informacje i porady na temat współdzielenia przejazdów lub redukcji wykorzystania plastiku i często zaleca się mi gasić światło i drukować dwustronnie. Czy moje osobiste działania naprawdę mają znaczenie?
Zdecydowanie. W firmie wielkości Capgemini indywidualne działania podejmowane w całej Grupie mogą szybko przełożyć się na znaczące efekty. Jeśli muszą Państwo dojeżdżać do biura, korzystanie z carsharingu lub podróżowanie transportem publicznym może przyczynić się do zmniejszenia emisji dwutlenku węgla i zmniejszenia zanieczyszczenia powietrza w miastach. Unikanie tworzyw sztucznych jednorazowego użytku nie tylko zmniejsza ilość tworzyw sztucznych trafiających na wysypiska śmieci i do środowiska morskiego, ale także pozwala na uniknięcie marnowania energii i materiałów używanych do ich produkcji.
W przypadku, gdy oświetlenie biurowe nie jest zautomatyzowane, prosimy o wyłączanie świateł po zakończeniu spotkania. W przypadku gdy drukowanie jest niezbędne, wybór druku dwustronnego radykalnie zmniejsza zużycie papieru, zmniejszając tym samym wpływ na środowisko zarówno podczas drukowania, jak i całego cyklu życia papieru.

NAJLEPIEJ OTWARCIE OMÓWIĆ PROBLEM I PODZIELIĆ SIĘ SWOIMI OBAWAMI: Jeżeli napotkają Państwo problem w obszarze wpływu na środowisko naturalne, należy o tym powiedzieć. Otrzymają Państwo pomoc i wsparcie omawiając sprawę z kierownikiem swojego zespołu lub krajowym przedstawicielem ds. CSR.

Załącznik

1. Kodeks Etyki Biznesowej

2. Zasady dotyczące konfliktów interesów

3. Zasady korzystania ze SpeakUp

4. Infolinia SpeakUp

5. Centrum ds. etyki i zgodności z przepisami

6. Sieć etyki i zgodności z przepisami

7. Blue Book

8. Zasady przeciwdziałania korupcji

9. Zasady dotyczące zgodności z przepisami o ochronie konkurencji

10. Standardy postępowania dostawców

11. Wytyczne dotyczące mediów społecznościowych

12. Okresy zamknięte

Informacje zawarte w tym dokumencie są zastrzeżone.
Copyright © 2024 Capgemini. Wszystkie prawa zastrzeżone

Projekt graficzny: Avant Midi. Kwiecień 2024 – Wersja 3.5

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

Strona internetowa Ethics & Compliance Hub on Talent:
http://talent.capgemini.com/ethicsandcompliance

Więcej informacji o nas na stronie:

www.capgemini.com