



Кодекс деловой ЭТИКИ

Как пользоваться нашим Кодексом деловой этики?

Кодекс деловой этики помогает каждому работнику понять, как правильно себя вести. Он служит основой, на которую следует опираться в случае возникновения сомнений. Мы не можем предвидеть все ситуации, которые могут возникнуть во время ведения бизнеса и представлять собой этическую дилемму. Следовательно, мы не утверждаем, что этот документ является исчерпывающим или окончательным. Вопросы, особо значимые с точки зрения этики - свободная конкуренция, противодействие подкупу и коррупции - описаны в отдельных политиках Группы, дополняющих обзорные главы Группы.

Кроме того, Кодекс деловой этики не заменяет здравый смысл, а скорее оказывает помощь в принятии правильного решения. Если вы сомневаетесь в чем-то, задайте себе следующие вопросы:

- Считаете ли вы, что поступаете правильно?
- Соответствует ли это Ценностям Группы, Кодексу деловой этики и другим политикам компании?
- Не стану ли я испытывать смущение, рассказывая о своих действиях коллегам, руководителям, клиентам, семье или посторонним, например, прессе?
- Это законно?

Если хотя бы на один из этих вопросов вы ответили «нет», скорее всего, так поступать не надо. Обсудите со своим руководителем, с сотрудником ответственным по вопросам соблюдения профессиональной этики или менеджером по кадрам, которые помогут вам принять подходящее решение и быть уверенным, что вы поступаете правильно. Контакты сотрудника ответственного по вопросам соблюдения профессиональной этики можно найти на веб-сайте Группы и локальных веб-сайтах - см. ссылки в Приложении.

Если вы подняли вопрос на местном уровне и считаете, что к нему не отнеслись надлежащим образом или что (в исключительных случаях) такие вопросы не следует поднимать на местном уровне, обратитесь на горячую линию SpeakUp по вопросам этики по телефону или через Интернет; ссылку см. в приложении.

>> Кодекс деловой этики предназначен для всех сотрудников всех компаний Группы, которые в совокупности называются в настоящем документе «Группой».



Названия и знаки «World's Most Ethical Companies» (Самые этические компании мира) и «Ethisphere» (Этисфера) являются зарегистрированными товарными знаками Ethisphere LLC.

Содержание

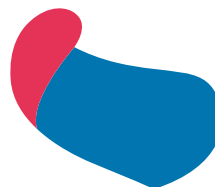




КОМАНДНЫЙ ДУХ



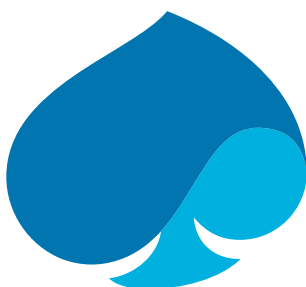
ЧЕСТНОСТЬ



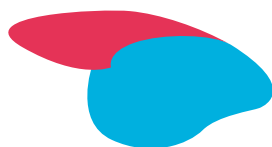
СМЕЛОСТЬ



СКРОМНОСТЬ



ДОВЕРИЕ



ПОЗИТИВ



СВОБОДА

В основе всего, что делает Группа, лежат Семь Ценностей

С момента создания Группы в 1967 году наша культура и делопроизводство основывалась на Семи ключевых Ценностях. Это руководящие принципы, которых мы придерживаемся и как коллектив, и как отдельные работники. Они являются основополагающими при формировании нашего подхода к ведению этически правильного и ответственного бизнеса.

Наши Ценности также служат основой для наших правил поведения и принципов действия. Они являются частью ДНК нашей Группы, формируя устойчивую этическую культуру и мышление, основанное на честности и этическом поведении. Наши Ценности важны, так как мы уважаем наши компании и делаем все, чтобы они и далее вели этически верное и ответственное делопроизводство, тем самым поддерживая на высоком уровне нашу репутацию.

ЧЕСТНОСТЬ, лояльность, добропорядочность, справедливость, полный отказ от любой недобросовестной деятельности с целью заключить сделку или получить какую-либо выгоду. Ни рост, ни прибыль, ни независимость не имеют настоящей ценности, если только они не достигнуты исключительно честным и порядочным путем. В Группе все знают, что отсутствие открытости и добропорядочности в наших компаниях сразу же наказывается.

СМЕЛОСТЬ подразумевает предпринимательский дух, готовность идти на осознанный риск и принимать на себя обязательства (конечно же, с твердой решимостью соблюдать их впоследствии). Это необходимое условие конкурентоспособности: Твердость в принятии решений или в их реализации, готовность регулярно бросать вызовы самому себе и подвергать сомнению устоявшееся положение дел. Смелость также должна сочетаться с достаточным уровнем осторожности и проницательности, без которых смелый управленец становится опасно безрассудным.

ДОВЕРИЕ означает готовность к расширению полномочий отдельных сотрудников и целых групп, чтобы решения принимались теми, кто в итоге будет их выполнять. Доверие также означает, что во главу угла в компании ставятся подлинная открытость по отношению к другим людям и широчайший обмен идеями и информацией.

СВОБОДА означает независимость мышления, суждений и действий, а также предпринимательский дух и творчество. Свобода также подразумевает терпимость, уважение к другим людям, к различным культурам и обычаям — это основополагающее качество в Группе, где работает более 270 000 человек 120 национальностей примерно в 50 странах мира.

ПОЗИТИВ означает удовольствие от осознания себя частью компании или команды, гордость за свою работу, стремление к совершенству в поиске лучшего качества и большей эффективности при участии в сложных проектах.

СКРОМНОСТЬ это простота, полная противоположность вычурности, претенциозности, напыщенности, высокомерию и хвастовству. Простота не означает наивность (простой не означает простак!); это, скорее, сдержанность, природная скромность, здравый смысл, внимание к другим и способность правильно донести до них свои мысли. Это также честность в трудовых отношениях, умение общаться неформально и обладание чувством юмора.

КОМАНДНЫЙ ДУХ означает солидарность, дружбу, преданность, великодушие и справедливость при распределении доходов от коллективной работы; способность брать на себя ответственность и безусловную готовность поддерживать усилия команды в критических ситуациях.

Совет директоров Капджемини С.А.

Нижеподписавшиеся, члены Совета Директоров Капджемини С.А., выражают своими подписями одобрение и личную и коллективную поддержку требованиям Кодекса Деловой Этики.



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

Напутствие Председателя Совета Директоров

Когда в 1967 году небольшой французский стартап решился выйти на еще тогда формирующийся рынок, у него не было никаких гарантий успеха, но тем не менее он развивался с убежденностью, с непоколебимой верой, что должен сыграть свою роль в формировании будущего.

Этот небольшой стартап стал сегодня Группой Капджемини — нашей Группой.



Тесно сотрудничая с нашими клиентами и постоянно побуждая сотрудников проявлять свои лучшие качества, мы внесли поистине значительный вклад в глобальную технологическую трансформацию. Мы стали пионерами в отрасли, которая изменила наши подходы к жизни, работе и игре.

На протяжении всего этого невероятного пути мы оставались верными принципам, которыми мы руководствовались с самого начала: предпринимательский дух, забота о клиентах, вера в наших сотрудников и чрезвычайно высокие ожидания в отношении эффективности работы и этического поведения.

С самого начала мы отличались верой в определенный способ ведения бизнеса, в основе которого лежали Семь ключевых Ценностей, определенных нашим основателем Сержем Кампфом. Несмотря на то, что наша команда расположена по всему миру, мы разделяем общую культуру, основанную на честности, доверии, а также на уважении к опыту и работе в нашем совместном предприятии. Именно эти ценности направляли нашу организацию во времена перемен, которые пришлось испытать нашей Группе; при этом у нас была свобода, необходимая для адаптации к быстро развивающемуся рынку, а также смелость, чтобы занять лидирующие позиции.

Сейчас же, на заре цифровой эпохи, очевидно, что наш увлекательный путь только начинается. Экспоненциальный рост информационно-коммуникационных технологий означает, что горизонты расширяются ежедневно каждый час по всему миру. Эта впечатляющая цифровая трансформация открывает для

наших клиентов и нашей Группы целые миры новых возможностей. Однако этические проблемы остаются неизменными. Наш кодекс деловой этики сегодня является таким же ценным активом, как и прежде, так как он остается тем компасом, который позволяет нам двигаться вперед в этих новых мирах.

У меня нет сомнений, что с нашим авантурным духом и высокими требованиями в отношении этики и производительности мы и впредь будем сохранять лидирующие позиции в отрасли, помогая самым требовательным клиентам в их самых ответственных миссиях и показывая путь образцовых корпоративных граждан - настоящих лидеров среди лидеров.

Как председатель я имею честь поддерживать Группу и нашего генерального директора, укрепляя структуру управления. Я также буду поддерживать ту деятельность, в которой Капджемини может выражать свои этические принципы и демонстрировать свое стремление внести позитивный вклад в наш мир, опираясь на разнообразие сотрудников, переход на альтернативные источники энергии и цифровую интеграцию.

Но прежде всего я буду продолжать вносить свой вклад, строго следуя принципам, обозначенным в этом кодексе, всегда сверяясь с нашими общими ценностями и демонстрируя образцовое поведение.

Поль ЭРМЕЛИН
Председатель

Обращение генерального директора Группы

В отрасли, характеризующейся перестановками и инновациями, наша Группа уже более пятидесяти лет занимает ведущие позиции, что свидетельствует о нашей фактической гибкости и устойчивости. Нас ведет вперед дух предпринимательства, наши основополагающие принципы придают нам силы, двигая нас от одного успеха к другому.



Сегодня мы — глобальная команда из 270 000 предпринимателей, которой я очень горжусь руководить. Мы ищем возможности, предоставляемые новыми технологиями, и просвещаем клиентов, предлагая лучшие в этой сфере знания, демонстрируя абсолютную приверженность помогать клиентам становиться успешными компаниями завтрашнего дня. Благодаря увлеченности и коллективной энергетике наших людей, проницательному и энергичному руководству моих предшественников Сержа Кампфа и Поля Эрмелина мы уже имеем ключевые преимущества: гибкая клиентоориентированная операционная модель, диверсифицированное географическое и отраслевое расположение, грамотное управление финансами и очень прочные основы, которые дают нам наши Семь Ценностей.

Эти Ценности уже показали, что являются большим достоянием как в периоды удачного развития, так и во времена трудностей. Они обеспечивают нужную нам свободу, необходимую нам для гибкости, и в то же время вдохновляют и помогают нам работать и взаимодействовать друг с другом. По мере того как наш мир становится все более взаимосвязанным, как никогда важно придерживаться наших ценностей; никто из нас не должен о них забывать. Как руководители мы также несем дополнительную ответственность, которая сопутствует нашему положению; мы должны показывать путь, быть образцом для подражания во всех отношениях.

Кодекс деловой этики основан на наших Ценностях. Он создан, чтобы помочь нашим сотрудникам «внести свой вклад» в поддержание наших стандартов поведения и нашей репутации этической компании на надлежащем уровне. Каждый из нас обязан действовать добросовестно. Одно ошибочное действие может привести к потере репутации, строившейся десятилетиями. Перед нашими клиентами и Группой мы обязуемся постоянно и в любой ситуации помнить, кто мы такие и как мы должны работать.

Действуя в соответствии с принципами нашего кодекса, вы будете положительно влиять на мир, чтобы наша

Группа обеспечивала разнообразную рабочую среду с учетом всех особенностей каждого сотрудника и основанную на уважении, где каждый чувствует себя нужным и понимает, что надежно защищен. Вы также будете отстаивать наши бизнес-интересы, защищая наши активы и активы третьих лиц, действуя ответственно на рынке и укрепляя долгосрочные деловые отношения, основанные на ценностях. Помимо наших стремлений повысить ценность наших услуг продукции для клиентов, мы желаем сформировать более качественную среду для всех заинтересованных сторон: быть внимательными к этичному использованию технологий и цифровой интеграции наибольшего числа людей и сделать борьбу с изменением климата абсолютным приоритетом. Наш кодекс дает вам возможность претендовать на то, чтобы стать образцовыми корпоративными гражданами, которые уважают и поддерживают общины и окружающую среду там, где они работают.

Как ваш генеральный директор я беру на себя ответственность за сохранение этики в качестве главной основы всего нашего бизнеса и обязуюсь своими действиями подавать всем пример. Продвигая наш кодекс деловой этики, я также намерен поддерживать вас в стремлении придерживаться этического поведения в отношении всех заинтересованных сторон, будь то клиенты, члены коллектива, партнеры и поставщики или акционеры.

Я рассчитываю на ваше полное и вовлеченное участие, ведь с вашей помощью развитие Капджемини будет устойчивым и в будущем. Вы должны ориентироваться в кодексе и, прежде всего, применять его правила и принципы на практике.

Только таким образом, будучи образцом для подражания, мы сможем по-настоящему выполнить свои обязанности лидеров.

АЙМАН ЭЗЗАТ

Генеральный директор группы

Обязательства Исполнительного совета Группы



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. Кодекс деловой этики

С момента основания Группы мы всегда считали, что прибыльный и устойчивый бизнес не может существовать без этических норм и добросовестности. Именно они лежат в основе нашей децентрализованной организации. Кодекс деловой этики свидетельствует о нашей постоянной приверженности поддержанию и продвижению стандартов деловой этики, честности и доверия, где бы мы не работали.

1.1. Что такое наш Кодекс деловой этики

Наш кодекс деловой этики отражает уважение к законам и правам личности, а также нашим обязанностям по отношению к клиентам и акционерам. Это основа нашей этической культуры.

Прежде всего, мы соблюдаем международные, национальные и местные законы и предписания тех стран, где мы работаем и делаем все возможное, чтобы им следовать. В нашем Сборнике политик (Синей книге) прописаны общие внутренние рекомендации, процедуры и политики, которым подчиняется деятельность Группы, а также содержатся более подробные советы. Синюю книгу можно загрузить на сайтах Группы и ее подразделений— см. ссылки в Приложении.

Группа всегда являлась организацией, «основанной на ценностях»: наши Ценности – часть нашего “Генетического кода”, способствующие тому, чтобы каждый из нас руководствовался этическим мышлением и этическим поведением в повседневной работе.

Наш кодекс деловой этики задает, объясняет и закрепляет ценности, правила поведения и принципы. Это то, какими мы сами стремимся быть и какими должны быть в отношениях с акционерами. Кодекс деловой этики – основа Синей книги. Он приоритетен в сравнении с любыми другими политиками или инструкциями.

В следующих разделах кодекса деловой этики мы предоставим четкие рекомендации, особенно в связи с этически неоднозначными проблемами. Здесь бывает сложно принять хорошее решение, потому что вы находитесь в состоянии неопределенности, и существует риск нарушения закона, пусть и непредумышленного. В таких ситуациях неправильное поведение может компрометировать нашу этическую культуру, повредить репутации Группы и потенциально навлечь масштабные санкции. В трех областях, где этические вопросы являются особенно чувствительными, а именно справедливая конкуренция, предотвращение подкупа и коррупции, а также конфликт интересов - выработаны конкретные подробные политики Группы, которые дополняют обобщенные обзоры, изложенные в Кодексе деловой этики.

Мы обязаны следовать кодексу деловой этики в любой точке земли и в любых экономических условиях. Соблюдение кодекса деловой этики является обязательным условием для соответствия требованиям Группы.

1.2. Для кого он предназначен и каковы наши роли?

Кодекс деловой этики распространяется на всех сотрудников всех компаний Группы.

Он обязателен для всех, как руководителей, так и рядовых сотрудников, на всех уровнях Группы. Если вы занимаете руководящую должность, вам необходимо понимать, что с ней связана дополнительная ответственность за этическое поведение.

Политика Группы состоит в том, чтобы никто не подвергался наказанию за добросовестные сомнения по поводу практик, возможно противоречащих кодексу деловой этики.

МОИ ОБЯЗАННОСТИ КАК СОТРУДНИКА:

- Знать и понимать наш кодекс деловой этики;
- Действовать согласно нашему Кодексу, если сомневаетесь, советоваться с вашим непосредственным руководителем, менеджером по кадрам, юристом из правового отдела или представителем по этике и соблюдению нормативных требований в вашей стране;
- Претворять в жизнь наши ценности, придерживаться наших правил поведения.

МОИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ КАК РУКОВОДИТЕЛЯ:

- Служить примером, поддерживать, распространять и проводить в жизнь кодекс деловой этики в моей повседневной работе;
- Обеспечивать соблюдение Кодекса деловой этики моими сотрудниками;
- Хорошо знать Кодекс деловой этики, поскольку мои подчиненные могут обратиться ко мне за советами и рекомендациями в связи с Кодексом;
- Определять риски нарушения Кодекса, принимать верные решения по вопросам в рамках моей ответственности.

1.3 SpeakUp

SpeakUp — это средство регистрации инцидентов по нарушению деловой этики и управления ими, которое доступно через веб-интерфейс или горячую телефонную линию. Независимый поставщик услуг сделал это средство доступным всем сотрудникам, клиентам поставщикам и деловым партнерам. SpeakUp соответствует юридическим требованиям в тех юрисдикциях, где приняты нормативные правила по информированию о нарушениях. Поддерживая свободу наших сотрудников сообщать о возникших проблемах и давая нам возможность обеспечивать выполнение этических норм, SpeakUp также вносит свой вклад в защиту культуры открытости и высоких этических стандартов Капджемини.



www.capgemini.com/speakup

Использование SpeakUp является добровольным, конфиденциальным и позволяет сохранять анонимность, если иное не предусмотрено местным законодательством страны. Это средство обеспечивает организационную справедливость и оперативное, систематическое расследование. Капджемини ожидает, что члены команды будут добросовестно пользоваться SpeakUp, и категорически запрещает принятие каких-либо ответных мер в отношении сотрудника, обоснованно заявившего о своих сомнениях или тревогах.

Используйте SpeakUp, чтобы сообщить о проблемах и запросить рекомендации или инструкции о действиях и поведении, которые:

- Не соответствуют нашим Ценностям, Кодексу деловой этики или связанных политик в отношении этики или соблюдения нормативных требований;
- Не соответствует действующему законодательству;
- Могут значительно повлиять на жизненно важные интересы Капджемини и ее дочерних компаний.

SpeakUp не является телефоном доверия по рассмотрению жалоб; это не платформа для вопросов по оценке эффективности труда, вознаграждений и карьерного роста. Однако действия и поведение, которые не соответствуют нашим Ценностям и Кодексу деловой этики, такие как домогательства, дискриминация, месть и сексуальные домогательства на рабочем месте, должны регистрироваться в рамках SpeakUp.

Пожалуйста, ознакомьтесь с политикой SpeakUp для получения дополнительной информации; правила для конкретной страны указаны в политике.

Honesty
Conflict of interest
People
Clients
Special
Business Int
Open



2. Люди

Наша цель – создать безопасную и открытую рабочую среду.

2.1. Здоровье и безопасность

Мы заботимся о здоровье и безопасности наших сотрудников, при работе в наших офисах и в офисах наших клиентов.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Соблюдайте правила.** Группа крайне серьезно относится к своей ответственности за здоровье и безопасность сотрудников, поэтому все мы должны соблюдать и придерживаться соответствующего законодательства и инструкций по действиям в чрезвычайных ситуациях. При работе в офисе клиента, мы также должны соблюдать любые правила клиента по охране здоровья и безопасности и процедуры действий в чрезвычайных ситуациях. В ходе деловых поездок также требуется следовать Политикам Группы — см. ссылки в Приложении.
- **Помогайте друг другу.** Мы рассчитываем на помощь наших руководителей в заботе о здоровье и безопасности своих сотрудников.
- **Действуйте с упреждением.** Мы все несем ответственность за определение форм поведения, способных представлять опасность или риск, а также ситуаций, угрожающих здоровью и безопасности сотрудников и информирование о них местного уполномоченного по охране здоровья и безопасности или непосредственного руководителя.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Я обязан знать и следовать политикам Группы об охране здоровья и безопасности, политикам клиентов Группы об охране здоровья и безопасности и любым инструкциям по действиям в чрезвычайных ситуациях, переданным мне в соответствии с законодательством.
- В ходе поездок я обязан следовать Руководству Группы по мобильности, а также политикам Группы по командировкам и по безопасности.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Я работаю в офисе клиента и участвую в совещаниях в условиях производства. Каковы мои обязанности в отношении здоровья и безопасности?

Вы отвечаете за ознакомление с политиками клиента об охране здоровья и безопасности, например, запрашивая вашего руководителя о получении копии инструкции или политики клиента по охране здоровья и безопасности. При работе в условиях производства позаботьтесь о том, чтобы не пропустить предлагаемый клиентом инструктаж по охране здоровья и безопасности. Если у вас есть основания опасаться за ваше здоровье или здоровье ваших сотрудников, вы должны немедленно сообщить о них вашему руководителю, который при необходимости, обсудит эту проблему с клиентом. Если вы являетесь руководителем, забота о выполнении политик клиента по охране здоровья и безопасности должна быть вашим приоритетом с самого начала проекта.

Я работаю над проектом, а у моего супруга есть проблемы, требующие моего присутствия дома: это может сказаться на том, как и где я работаю. Что мне делать?

Обратитесь к своему руководителю, чтобы обсудить, как помочь вам продолжить работу. Если вы являетесь руководителем, вы обязаны по мере возможности принимать во внимание личные обстоятельства своих сотрудников. Если вы сомневаетесь в том, как поступить, посоветуйтесь со своим менеджером по кадрам.



ОТКРЫТО ОБСУЖДАЙТЕ И ДЕЛИТЕСЬ ВАШИМИ СОМНЕНИЯМИ: Если вы столкнулись с проблемой, связанной со здоровьем и безопасностью одного из сотрудников, не храните это в секрете. Обсудите ее с вашим руководителем или менеджером по кадрам, чтобы получить помощь и поддержку.

2.2. Равенство, многообразие и единство

Многообразие является важной характеристикой нашей Группы, которая считается в высокой степени многокультурной; оно содействует творчеству и инновациям и помогает создать культуру взаимной выгоды, где учитываются индивидуальные способности каждого члена коллектива. Все мы имеем право на равные возможности и справедливое обращение.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Участие сотрудников.** Участие сотрудников является нашим основным рычагом по обеспечению производительности и ключевым фактором для привлечения и удержания наших талантов. Чтобы наши сотрудники были мотивированы и заинтересованы в своей работе, мы должны постоянно взаимодействовать с ними, выясняя их уровень заинтересованности, удовлетворенности и благополучия на рабочем месте. Система управления эффективностью представляет собой непрерывный процесс, который основан на цикле регулярных опросов. Она основана на скорректированных целях и помогает оптимизировать сильные стороны сотрудников, уделяя особое внимание на ценности, которую они создают, а также их вкладу в бизнес. Компания Капджемини приняла политику непрерывного профессионального развития для своих сотрудников, которая обеспечивает развитие их навыков и гарантирует их трудоустройство в соответствии со строгими требованиями рынка.
- **Свобода.** В духе Свободы как одной из наших основных ценностей лежит терпимость и уважением к другим культурам и традициям. Мы считаем, что факторы, которые делают людей разными, являются источником для инноваций и творчества. Разнообразие для нас также является обязательным условием ведения бизнеса, чтобы получить доступ к навыкам, которые нам нужны для работы с нашими клиентами. Привлекая целый ряд талантов, мы получаем разные точки зрения на один и тот же вопрос, что имеет важное значение в быстро меняющемся мире, в котором мы работаем. И хотя многообразие выходит за рамки гендерной проблематики,

мы воспринимаем гендерное многообразие в качестве ключевого вопроса, учитывая масштабы этой проблемы. Другие виды многообразия, такие как этническая принадлежность, религия, ЛГБТКИА+ (ЛГБТ + квиры, интерсекс, асексуалы и пр.) и более активная интеграция работников с ограниченными возможностями в наш коллектив, обеспечиваются на местном уровне, включая рекомендации, принятые по всей Группе.

- **Равные возможности и честное отношение.** Мы стремимся предоставлять равные возможности и справедливо относиться к нашим сотрудникам независимо от их социальных, культурных, этнических корней или гражданства, религиозных или иных убеждений, касты, пола, семейного положения, беременности, сексуальной ориентации, ограниченных физических возможностей, возраста или членства в профсоюзе. Мы стремимся соблюдать все законы о запрещении дискриминации в сфере занятости.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Оценивать коллег по работе на основе их профессиональной компетентности, поведения и достижений.
- Не позволять себе шуток, выражений, жестов и иных действий, способных оскорбить коллег, вызвать у них чувство дискриминации или создать враждебную обстановку.
- Сотрудничать с коллегами независимо от их социальных, культурных, этнических корней или гражданства, религиозных или иных убеждений, касты, пола, семейного положения, беременности, сексуальной ориентации, ограниченных физических возможностей, возраста или членства в профсоюзе.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Чтобы поддерживать принцип многообразия в своем коллективе, должен ли я при приеме на работу отдавать предпочтение представителям меньшинств перед иными кандидатами?

Мы должны всегда оценивать кандидатов беспристрастно на основании их заслуг и профессиональной компетентности. При подборе кадров мы просим кадровое агентство представить многообразный перечень кандидатов, отражающий состав общества, в котором мы живем.

Я руководитель, и один из моих сотрудников сообщил мне о своих ограничениях по здоровью. Есть ли у Группы возможность обеспечить этому сотруднику условия, в которых он продолжит выполнять свои обязанности?

Да. У Группы есть средства, технологии и процедуры помощи сотрудникам с ограничениями по здоровью, направленные на то, чтобы они могли продолжить выполнение своих обязанностей. Пожалуйста, обратитесь в отдел кадров вашей компании за более подробной информацией.



ОТКРЫТО ОБСУЖДАЙТЕ И ДЕЛИТЕСЬ ВАШИМИ СОМНЕНИЯМИ: Если вы сталкиваетесь с проблемами, связанными с равенством, многообразием и единством, не скрывайте их. Обратитесь за помощью и поддержкой к своему руководителю или менеджеру по кадрам.

2.3 Преследование

У каждого есть право на то, чтобы с ним обращались вежливо и любезно и обязанность обращаться так же с другими.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Уважение на рабочем месте.** Группа должна поддерживать рабочую атмосферу, свободную от домогательств, в число которых входят запугивание, нежелательное сексуальное поведение, угрозы и акты насилия.
- **Непримиримость.** Группа стремится поддерживать рабочую обстановку, свободную от преследований, включая запугивания, сексуальные домогательства, угрозы или акты насилия. Любое нарушение этих правил может повлечь дисциплинарные взыскания.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Я не делать замечаний шуток, а также не демонстрировать материалы, которые могут оскорбить чувства других в плане их социального, культурного, этнического или национального происхождения, религиозных или иных убеждений, касты, гендерной идентичности/выражения, семейного положения, беременности, сексуальной ориентации, инвалидности, возраста, цвета кожи, расы, родительского статуса, политической идеологии, военного/ветеранского статуса, или профсоюзной деятельности, поскольку это может считаться преследованием.
- Уважать других, непримиримо бороться с любыми проявлениями преследования или жестокости на рабочем месте.
- Не проявлять нетерпимости и не участвовать в любых формах возмездия, мести или репрессий в отношении лица, заявившего о том, что является жертвой преследований.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Мой руководитель может быть весьма требовательным и даже угрожать. Он часто отдает необоснованные распоряжения, критикует и высмеивает меня перед коллегами. Является ли это преследованием?

Угрозы или неуважительное обращение вашего руководителя могут быть формой преследования. Если вы чувствуете, что с вами или с вашими коллегами обращаются не как с профессионалами, вы вправе обратиться непосредственно к вашему руководителю. Если его отношение вам не нравится, обсудите проблему с вашим менеджером по кадрам.

Один из моих коллег часто стоит очень близко у меня за спиной и трогает мои плечи и спину, когда я работаю. При этом я ощущаю дискомфорт. Является ли это преследованием?

Это может быть формой преследования. Если можете, попросите вашего коллегу воздержаться от прикосновений. Если вы чувствуете, что ваша просьба осталась без внимания, обратитесь к своему руководителю. Если вы чувствуете неудобство подобного способа разрешения конфликта, обратитесь к специалисту отдела кадров.



ОТКРЫТО ОБСУЖДАЙТЕ И ДЕЛИТЕСЬ ВАШИМИ СОМНЕНИЯМИ: Если вы сталкиваетесь с проблемами, связанными с проявлениями преследований, не скрывайте их. Обратитесь за помощью и поддержкой к своему руководителю или менеджеру по кадрам.

2.4 Открытый диалог

Мы верим, что содержательное общение является залогом открытой и единой культуры.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Открытый диалог.** Наши ценности “Командного духа” и “Доверия” побуждают нас работать сообща и признавать важность открытого диалога. Мы поощряем открытый диалог во время встреч сотрудников, телеконференций, форумов и опросов, дающих возможность открытого выражения своих мнений.
- **Открытые и конструктивные отношения с сотрудниками.**
 - Открытый диалог упрощается благодаря нашему Международному Рабочему Совету, официальному представительному органу Группы, отвечающему за диалог между менеджментом Группы и представителями трудовых коллективов Группы.
 - На местном уровне мы поддерживаем открытый диалог с представителями трудовых коллективов и другими представителями работников и выполняем процедуры в соответствии с местным законодательством, распоряжениями и соглашениями.
 - Мы поддерживаем свободу создания объединений.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Уверенность в наличии открытой и инклюзивной культуры и позитивном участии в открытом диалоге, стремясь к успешному решению проблем.
- Как работникам, так и руководителям необходимо понимать и действовать согласно ценностям Группы: это поможет мне поддерживать обстановку открытого диалога.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Sou um novo gerente de equipe. O que se espera de mim, para eu me certificar de que mantenho um diálogo aberto com os membros de minha equipe?

Я новый руководитель. Что требуется от меня, чтобы поддерживать открытый диалог с сотрудниками?

Руководитель обязан регулярно проводить встречи или телеконференции со своими сотрудниками для установления диалога и обсуждения их интересующих проблем.

Я заполнил анкету опроса сотрудников, но не получил обратного ответа или результатов. Должен ли я был чего-либо получить?

Да. Мы поддерживаем открытый диалог и используем опросы сотрудников как способ свободного выражения их мнений. Обязанность руководителя – организовать обсуждение результатов и предоставление ответов. Если вы являетесь руководителем, вы обязаны убедиться во внедрении планов действий на основе опроса в сфере вашей ответственности.



ОТКРЫТО ОБСУЖДАЙТЕ И ДЕЛИТЕСЬ ВАШИМИ СОМНЕНИЯМИ: Если вы сталкиваетесь с проблемами, связанными с открытым диалогом, не скрывайте их. Обратитесь за помощью и поддержкой к своему руководителю или менеджеру по кадрам.

2.5. Поведение на работе и связанных с ней мероприятиях

Все сотрудники Группы являются ее представителями, поэтому наше поведение на работе и связанных с ней мероприятиях может повлиять на Группу и нашу профессиональную репутацию. От нас ожидается социально приемлемое поведение.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Профессионализм.** От нас ожидается уважение к индивидуальным и культурным различиям, позволяющее каждому наслаждаться комфортабельной атмосферой на работе и в ходе мероприятий, связанных с работой. Нам нужно убедиться в отсутствии признаков изоляции, дискриминации или преследования.
 - На любом мероприятии, связанном с работой, все сотрудники обязаны придерживаться профессионального, разумного и пристойного поведения, не наносящего ущерба репутации Группы или их собственной профессиональной репутации.
 - Не занимайтесь неприемлемой или незаконной деятельностью на вашем рабочем месте (в том числе в Интернете). Мы предоставили подробное руководство по использованию социальных сетей - см. Ссылку в Приложении.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Быть внимательным к индивидуальным верованиям и культурным различиям, не навязывать другим своего мнения на работе и в ходе связанных с ней мероприятий.
- На работе и в ходе связанных с ней мероприятий я не должен позволять алкоголю влиять на мое поведение и суждения. Я не должен незаконно употреблять или хранить наркотики, а также должен соблюдать политики относительно курения.
- Находясь на деловом мероприятии, я должен помнить, что представляю Группу, и отдавать себе отчет в том, как мое поведение может быть воспринято окружающими.
- Мое поведение должно быть соответствующим как при живом общении, так и в Интернете.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Я посетил мероприятие, организованное моим отделом, и мне стало плохо от выпитого алкоголя. Является ли мое поведение приемлемым?

Находясь на мероприятии, организованном Группой, мы должны вести себя достойно. Потребление алкоголя в ходе мероприятий, связанных с работой, не должно влиять на поведение или суждения. То же требование распространяется и на тренинги внутри и за пределами Группы. Кроме того, работая в мультикультурной Группе, мы обязаны быть уважительными и внимательными по отношению к различным культурам. Во многих странах, где работает Группа, и для многих людей потребление алкоголя ограничено или даже запрещено.

В ходе мероприятия, связанного с работой, зашел спор о политике. Мой коллега агрессивно отстаивал его/ее мнение. Приемлемо ли это?

Группа уважает личные мнения. Однако запрещено навязывать их коллегам по работе. Темы, связанные с политикой, религией и сексуальной ориентацией, могут вызывать очень острую реакцию, и следует избегать тем, которые могут быть сочтены личными, спорными и тем более провокационными.

Я наткнулся на публикации двух моих коллег, которые подписаны друг на друга в социальных сетях. В последнее время один из них размещал расистские комментарии и статьи на странице второго коллеги в социальной сети, явно причиняя ему дискомфорт. Является ли такое поведение уместным?

Вы несете личную ответственность за свои слова и действия, независимо от того, где находитесь (в том числе в Интернете). Не занимайтесь неприемлемой на вашем рабочем месте или незаконной деятельностью (в том числе в Интернете). Нельзя делать оскорбительные замечания в отношении других пользователей, притеснять, запугивать, и преследовать их, а также размещать материалы содержащие ненависть, клевету или угрозы, дискриминацию или порнографию.



ОТКРЫТО ОБСУЖДАЙТЕ И ДЕЛИТЕСЬ ВАШИМИ СОМНЕНИЯМИ: Если вы сталкиваетесь с проблемами, связанными с поведением на работе или мероприятии, связанном с работой, не скрывайте их. Обратитесь за помощью и поддержкой к своему руководителю или менеджеру по кадрам.

3. Деловая добросовестность

Наша компания обязуется быть
ответственным участником рынка.

3.1 Честная конкуренция

Группа отдает все силы конкурентной борьбе, борется честно по отношению к своим клиентам. В большинстве стран, где мы работаем, существует антимонопольное законодательство, а также правила торговли, предназначенные для защиты конкуренции. Группа соблюдает все возможные антимонопольные законы и предписания.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

➤ **Основное правило.** Хотя отдельные положения антимонопольного законодательства встречаются только в определенных странах, существует ряд общих положений:

— **Запрещенные соглашения и практики.** Соглашения (письменные или просто подразумеваемые) по установлению цен, разделу клиентов или рынков, согласованию предлагаемых цен, поддержанию бойкотов или устранению конкурентов в целом запрещены. Действия компаний, ведущие к тем же последствиям или предпринятые с теми же целями, что и подобные соглашения также запрещены.

— **Незаконное доминирование.** В отношении крупных игроков на некоторых рынках существуют дополнительные ограничения в деловых решениях, включая запрет сделок с другими компаниями и поглощений.

➤ **Запрещенное поведение.** Мы не обсуждаем, не сообщаем и не обмениваемся с конкурентами информацией: о ценах, условиях продажи, структуре рынков (по районам, по продуктам или иному критерию), локализации клиентов, издержках, прибылях, рентабельности или иных сведениях, способных повредить свободе конкуренции.

➤ **Понимание последствий.** Само по себе обвинение в нарушении антимонопольного законодательства может иметь серьезные последствия как для Группы в целом, так и для отдельных компаний. Группа может понести значительные издержки в виде уголовных и административных штрафов и компенсаций; а индивидуальные сотрудники могут получить наказание в виде крупных штрафов, тюремных сроков и других взысканий.

➤ **Экспертная консультация.** Правовой отдел может помочь вам понять и следовать сложным антимонопольным законам. Задавайте вопросы, если поведение Группы, наших партнеров или поставщиков вызывает у вас беспокойство.

Детальное руководство Группы по соблюдению антимонопольного законодательства – Политика группы о соблюдении закона о конкуренции - доступно на сайтах Группы и отдельных компаний—см. ссылку в Приложении.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

➤ Необходимо знать и понимать политику Группы о соблюдении закона о конкуренции, чтобы не совершать противоправных действий.

➤ Я должен обращаться в правовой отдел с вопросами и сомнениями по поводу применения политики Группы о соблюдении закона о конкуренции в отдельных случаях.

➤ Я должен быть осторожен в общении с конкурентами Группы в рамках отраслевых и общественных конференций, мероприятий и объединений, и избегать возможного истолкования такого общения как неподобающего.

➤ Я не должен использовать неправомерные или неэтичные средства для получения сведений о конкурентах.

➤ Я должен сознавать, что любой письменный или устный обмен сведениями с конкурентами может нанести Группе ущерб.

➤ Я должен уважать обязательства в отношении своего предыдущего места работы, а также аналогичные обязательства своих коллег, и не принуждать никого к нарушению этих обязательств.



ОБСУДИТЕ С ЮРИСТОМ ИЗ ПРАВОВОГО ОТДЕЛА: Если вы знаете о проблеме, связанной с честной конкуренцией или антимонопольным законодательством, не скрывайте это. Обсудите вопрос непосредственно с юристом из правового отдела.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

На отраслевом мероприятии мой коллега, представитель конкурента, сообщил мне, что его или ее Группа планирует увеличить расценки в будущем году в среднем на 17% и спросил о наших планах. Что мне делать?

Конкуренты не должны делиться сведениями о будущем ценообразовании. Вы должны немедленно сказать коллеге, что его высказывание и вопрос являются неуместными и покинуть помещение так, чтобы это было замечено окружающими.

Позвоните в правовой отдел, чтобы сообщить о случившемся и о вашем ответе.

Невыполнение этих действий может привести к многолетним расследованиям, судебным разбирательствам, и возможно, тюремному заключению.

Я работал с разными клиентами в определенной отрасли. Как мне отвечать на вопросы о деловых практиках их конкурентов?

Вы должны сказать клиенту, что конфиденциальность сведений, полученных от клиентов, имеет для нас первоочередное значение. Клиент должен оценить это, поскольку мы не будем сообщать конкурентам о его действиях точно так же, как и не сообщаем ему о них.

Этот ответ на вопрос не просто является этичным, но и защищает Группу от подозрений в помощи участникам рынка по согласованию их действий посредством обмена конкурентно важными сведениями, что нарушает антимонопольное законодательство.



Я готовлю заявку в ответ на тендер клиента, и в это время мне звонит мой коллега, представитель конкурента, чтобы обсудить подачу заявок и сообщить мне, что его компания будет подавать заявку на выполнение только части проекта. Он или она спрашивает, будем ли мы подавать заявку на выполнение той же части или же заинтересованы, преимущественно, в работе с клиентом в других регионах мира. Что мне делать?

Во многих странах обмен конкурентов информацией о тендерах и будущих заявках является уголовным преступлением. Вы должны немедленно заявить своему коллеге, что его или ее вопрос является неуместным и закончить разговор.

Позвоните в правовой отдел, чтобы сообщить о случившемся и о вашем ответе.

Невыполнение этих действий может привести к многолетним расследованиям, судебным разбирательствам, и возможно, тюремному заключению. Помните, что даже устный разговор по телефону может быть записан, воздержитесь от недооценки возможного ущерба от подобных контактов.

3.2 Подкуп и коррупция

Наша способность привлекать клиентов основывается только на выгоде, которую приносит им сотрудничество с нами. Группа стремится препятствовать любым нарушениям законов о противодействии коррупции и подкупу во всех странах, где она работает.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Соблюдение.** Подкуп, включая злоупотребление должностными полномочиями, является административным и уголовным преступлением в большинстве стран, где мы работаем.
 - Законы о противодействии подкупу и коррупции запрещают предлагать, обещать или выплачивать любые ценности, способные повлиять на государственных должностных лиц, а в некоторых случаях и частных лиц—с тем, чтобы те действовали или воздерживались от действий к выгоде Группы или ее клиентов.
 - “Государственное должностное лицо” определяется в антикоррупционном законодательстве достаточно широко, включая помимо прочих, служащих компаний которыми частично владеют государственные ведомства, служащих политических партий и кандидатов на политические посты.
 - Кроме того, запрещено делать предложения или поручения сторонним компаниям о выплате или получении средств.
 - Также запрещено получать любые ценности от любых лиц, если это считается или может считаться попыткой воздействовать на Группу или ее клиентов.
- **Комиссии.** Мы не допускаем выплату комиссионных вознаграждений сторонним организациям в рамках нашей деятельности по продаже и иной, за исключением случаев, особо разрешенных Группой. С особого разрешения Группы мы можем получать комиссионные вознаграждения от сторонних производителей программного обеспечения или оборудования. Однако, комиссионные вознаграждения всегда должны быть прозрачны для клиента.

➤ **Понимание последствий.** Несоблюдение законов о противодействии коррупции и подкупу не только подвергает Группу риску административных и уголовных штрафов, но и может повлечь за собой административные взыскания и уголовное наказание сотрудников Группы – включая тюремное заключение – а также дисциплинарные меры.

➤ **Непримиримость.** Группа абсолютно непримирима к любым формам подкупа и коррупции или любым актам, которые могут быть восприняты как подкуп или коррупция. Терпимость к подкупу или коррупции является недопустимым деловым поведением в связи с операциями Группы.

Детальное руководство по Политике Группы по противодействию подкупу и коррупции —см. ссылку в Приложении.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Я обязан знать, понимать и выполнять требования политики Группы по противодействию подкупу и коррупции.
- Я обязан знать, понимать и выполнять требования законодательства по противодействию подкупу и коррупции той страны, где я работаю.
- Я обязан обратиться в правовой департамент Группы при наличии вопросов или сомнений относительно применения политики Группы по противодействию подкупу и коррупции в определенной ситуации.



ОБСУДИТЕ С ЮРИСТОМ ИЗ ПРАВОВОГО ОТДЕЛА: Если вы знаете о проблеме, связанной с подкупом и коррупцией, не скрывайте это. Обсудите вопрос непосредственно с юристом из правового отдела.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Я собираюсь сделать небольшой подарок нашему клиенту. Что мне нужно предварительно сделать?

Прежде чем передать подарок клиенту Группы, следует удостовериться, разрешен ли этот подарок применимым законодательством, а также правилами Группы о противодействии коррупции и подкупу. Подарки должны преподноситься только в рамках законного сотрудничества, не иметь цели получить неправомерное преимущество или повлиять на действия получателя, должны иметь разумную ценность и не преподноситься одному и тому же лицу с чрезмерной частотой. Если получателем является государственное должностное лицо, то любые развлекательные мероприятия, подарки или поездки должны заранее обсуждаться с правовым отделом. Вы должны соблюдать все полученные рекомендации. Дополнительные примеры из практики см. в Политике Группы по противодействию коррупции.



3.3 Конфликт интересов

Необходимо быть осторожным, чтобы избежать действий, противоречащих интересам Группы или вредящих ее репутации.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Лояльность и добросовестность.** Всех сотрудников Группы связывают обязательства лояльности и добросовестных действий.
- **Конфликт интересов.** Потенциальный конфликт интересов возникает, когда в одно и то же время существует несколько взаимоисключающих решений. Когда личный интерес противоречит интересам Группы, существует риск нарушения долга лояльности. Это происходит всякий раз, когда на решения связанные с нашей деловой активностью может повлиять или влияет возможность прямой или косвенной личной выгоды. Следовательно, необходимо избегать ситуаций, когда наши личные интересы могут противоречить интересам Группы.

Подробные рекомендации по конфликту интересов представлены в Политике Группы по конфликтам интересов - см. ссылку в Приложении.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Я не должен заниматься внеслужебной деятельностью конкурентной Группе или помогать конкуренту Группы.
- Я должен сообщать о любых потенциальных конфликтах интересов своему непосредственному руководителю или представителю по деловой этике и соблюдению нормативных требований.
- Я должен принимать решения, на основе деловой целесообразности, а не личных отношений или потенциальной личной выгоды.
- Я не должен использовать деловую информацию или возможности, полученные благодаря своей работе, для личной выгоды.
- Если у меня есть сомнения, не нахожусь ли я в ситуации потенциального конфликта интересов, я должен обсудить этот вопрос со своим руководителем.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Мой супруг работает на конкурента. Что мне следует знать?

Вам следует знать, что это крайне щекотливая ситуация, о которой необходимо сообщить письменно вашему менеджеру. Если вы и ваш супруг обсуждаете деловые сведения, вы рискуете нарушить антимонопольное законодательство при обсуждении цен или деловых возможностей. Вы должны знать это законодательство и при возникновении любых сомнений посоветоваться с представителем по деловой этике и соблюдению нормативных требований в вашей стране. Кроме того, обсуждение деловых сведений с супругом может нарушать обязательства конфиденциальности.

Мой близкий родственник работает в агентстве по подбору персонала, чьи услуги мы часто пользуемся. Является ли это источником потенциального конфликта интересов?

Это зависит от нескольких факторов: от руководства агентства, от вашей должности и от должности вашего родственника. Поскольку эта ситуация представляет собой потенциальный конфликт интересов, вам следует сообщить о ней своему непосредственному руководителю. Во избежание возникновения конфликта интересов необходимо принять надлежащие меры, такие как недопущение вовлечения вас в финансовые аспекты сотрудничества.



ОТКРЫТО ОБСУЖДАЙТЕ И ДЕЛИТЕСЬ ВАШИМИ СОМНЕНИЯМИ: Если вы сталкиваетесь с проблемами, связанными с конфликтом интересов, не скрывайте их. Обратитесь за помощью и поддержкой обратитесь к своему руководителю или представителю по деловой этике и соблюдению нормативных требований.

3.4 Торговля с использованием инсайдерской информации

Необходимо уделить особое внимание сделкам с акциями Группы, наших клиентов, деловых партнеров или поставщиков. Запрещается распространение инсайдерской информации или проведение любых сделок с ее использованием.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Непримиримость.** Инсайдерская информация - это конфиденциальные сведения способные повлиять на решение инвестора о покупке, продаже или владении акциями компании.
 - Группа строго запрещает совершать сделки с акциями Капджемини С.А. или иными ценными бумагами Группы в течение “закрытого периода” – месяца до публикации полугодовой и годовой отчетности - см. ссылку в Приложении. Независимо от закрытого периода, запрещено покупать или продавать акции или иные ценные бумаги Группы лицам, обладающим инсайдерской информацией. Аналогичные ограничения применяются к торговле на основе инсайдерской информацией любыми официально зарегистрированными на бирже акциями и иными ценными бумагами текущих или потенциальных клиентов, деловых партнеров или поставщиков Группы.
 - Распространение или использование инсайдерской информации может повлечь уголовное наказание.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Мне запрещено распространять инсайдерскую информацию.
- Мне запрещено совершать инвестиции на основе конфиденциальной или инсайдерской информации.
- При участии в проекте, связанном со слиянием, поглощением или совместным предприятием со сторонней компанией, я должен сообщить о владении акциями и иными ценными бумагами этой компании, за исключением владения через паевые инвестиционные фонды и аналогичные организации, где у меня нет полномочий.
- Мне запрещено совершать сделки с акциями Капджемини С.А. или иными ценными бумагами Группы в течение закрытых периодов.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Могу ли я совершать сделки с акциями Капджемини С.А. в любое время года?

Нет. В группе существуют строгие ограничения на этот счет: в закрытые периоды покупать и продавать акции Капджемини С.А. или иные ценные бумаги Группы запрещено. Группа сообщает всем своим сотрудникам о закрытых периодах.

Я разрабатываю для клиента систему, которая дает мне доступ к его сведениям. Будет ли считаться использованием инсайдерской информации покупка или продажа мной его акций?

Да, особенно если у вас есть доступ к важным для клиента сведениям. Кроме того, необходимо соблюдать «закрытый период» клиента так же, как и закрытый период Группы.



ОБСУДИТЕ С ЮРИСТОМ ИЗ ПРАВОВОГО ОТДЕЛА: Если вы знаете о торговле с использованием инсайдерской информации, не скрывайте это. Обсудите вопрос непосредственно с юристом из правового отдела.

3.5 Точные и достоверные деловые и финансовые сведения

Мы отвечаем за своевременное и правдивое сообщение деловых и финансовых сведений.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Обязательство достоверности.** Группа обязана регулярно сообщать достоверные и актуальные сведения своим акционерам.
- **Стремление Группы.** Мы все создаем сведения о Группе, ее клиентах, сотрудниках, деловых партнерах и поставщиках. Мы обязаны гарантировать предоставление точных и достоверных деловых и финансовых сведений и создавать документы с предельным тщанием и исходя из имеющейся информации.
- **Непримиримость.** Мы должны знать и соблюдать все соответствующие законы, постановления и внутренние правила, связанные с деловыми сведениями и прежде всего финансовыми деловыми сведениями. Любое нарушение законов и постановлений может привести к штрафам и уголовным обвинениям.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Я должен знать и соблюдать любые возможные правовые, договорные и внутренние требования в отношении документации и ведения деловой отчетности, в моей сфере ответственности.
- Я не должен создавать документы, способные ввести в заблуждение или обмануть получателя.
- Я должен получить разрешение для ответа на внутренние или внешние финансовые запросы.
- Я должен надежным образом хранить конфиденциальные деловые записи, включая резервные копии.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Сторонняя организация запрашивает у меня сведения о финансовых результатах одного из наших подразделений. Могу ли я передать им эту информацию?

Нет. Финансовая информация может предоставляться под руководством Директора отдела финансов Группы через отдел финансового контроля или отдел связей с инвесторами Группы. Вы не должны раскрывать никакие сведения о финансовых результатах группы без предварительного разрешения.

У меня есть несколько аттестаций на моих подчиненных. Нужно ли мне соблюдать меры предосторожности при хранении этих сведений?

Да. Как и другие документируемые сведения, аттестации должны быть достоверными и храниться централизованно в локальной системе хранения данных.



ОБСУДИТЕ С ЮРИСТОМ ИЗ ПРАВОВОГО ОТДЕЛА: Если вы знаете о проблеме, связанной с точностью и достоверностью деловых и финансовых сведений, не скрывайте это. Обсудите вопрос непосредственно с юристом из правового отдела.

3.6 Политическая деятельность

Группа не оказывает поддержку политическим партиям.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Запрет пожертвований.** От имени Группы не делается никаких пожертвований политическим партиям в денежной или иной форме, включая прямую или косвенную поддержку через посреднические организации.
- **Воспитание уважения.** Мы уважаем права сотрудников на личное участие в политике. Однако мы не должны представлять или поддерживать политические партии от имени Группы.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Я не должен использовать имя Группы для поддержки политических действий или мероприятия или представлять Группу в рамках политических действий.
- Я не должен использовать денежные или иные ресурсы Группы для пожертвований политическим партиям.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Мой клиент просит нас поддержать его лоббирование, включив нашу компанию в список лоббистов. Является ли это приемлемым?

Нет. Лоббирование связано с попытками влиять на государственное законодательство, постановления или правительственные решения. Вы должны сообщить клиенту, что мы не можем заниматься лоббированием через наших клиентов или поддерживать их лоббирование.

Могу ли я заниматься лоббированием? Является ли это политической деятельностью?

Нужно подходить к лоббированию крайне осторожно, с учетом законодательства о противодействии подкупу и коррупции, поскольку кандидаты и политические партии могут считаться «государственными должностными лицами». Любое лоббирование от имени Группы должно быть одобрено Группой и быть прозрачным.

Вероятно, правящая политическая партия может смениться. Можем ли мы безвозмездно предложить наш продукт, Среду Быстрых Решений (Accelerated Solutions Environment), чтобы помочь одной из политических партий сформулировать ее стратегию?

Запрещается делать какие-либо денежные пожертвования или безвозмездно предоставлять ресурсы Группы политическим партиям, поскольку это может считаться поддержкой соответствующей партии. При этом мы можем сотрудничать с политическими партиями как с клиентами и взаимодействовать на коммерческой основе. Даже с этим условием нужно подходить к отношениям с партиями крайне осторожно, с учетом законодательства о противодействии подкупу и коррупции, поскольку политические партии могут считаться «государственными должностными лицами». Необходимо советоваться по всем вопросам с вашим юристом из правового отдела, консультантом по этике и соблюдению норм законодательству или главным менеджером Группы по этике и соблюдению нормативных требований.



ОТКРЫТО ОБСУЖДАЙТЕ И ДЕЛИТЕСЬ ВАШИМИ СОМНЕНИЯМИ: Если вы сталкиваетесь с проблемами, связанными с политической деятельностью, не скрывайте их. Обратитесь за помощью и поддержкой к своему руководителю или менеджеру по кадрам.

Honest
Conflict of interest
People
Speak
Business
Integrity

4. Деловые отношения

Мы стремимся вести клиентов к успеху и выстраивать с ними долговременные отношения, основанные на взаимном доверии, в то же время, способствуя устойчивому прибыльному росту Группы.

4.1 Работа с клиентами

Наша цель – обеспечить прибыльное и долгосрочное развитие, работая вместе с нашими клиентами и достигая успеха благодаря нашему опыту и усердию.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Клиент превыше всего.** Мы считаем, что клиент превыше всего, и измеряем наш успех с точки зрения пользы, которую мы приносим нашим клиентам. Оказание качественных услуг является нашим приоритетом.
 - Мы привлекаем нужных специалистов для выполнения запросов наших клиентов.
 - Мы уважаем своих клиентов и работаем с ними открыто и прозрачно.
 - Являясь независимым поставщиком информационных услуг, мы объективно оцениваем программные и аппаратные решения, соответствующие требованиям клиента.
 - Мы работаем совместно с нашими клиентами и строим с ними долгосрочные отношения, основанные на взаимном доверии.
 - Мы делимся знаниями и опытом с нашими клиентами, способствуя их краткосрочному и долгосрочному развитию, и учимся у них в целях своего собственного развития.
- **Поддержание стандартов.** Мы рассчитываем, что клиенты будут вести себя в соответствии с правовыми и этическими ожиданиями Группы.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Я использую все свои таланты и способности в работе с клиентом.
- При работе с клиентом я веду себя ответственно и этично.
- Я слушаю своего клиента и сотрудничаю с ним.
- Я понимаю, что клиент возлагает на меня доверие и стремлюсь его оправдать.
- Я не советую клиенту ничего, что, по моему мнению, не соответствует его интересам.
- Я открыто общаюсь со своими клиентами. Я искренен и говорю им правду. Я советуюсь со своим руководителем или менеджментом, прежде чем сообщать клиенту плохие или деликатные новости.
- Если мой клиент действует неэтично, я сообщу об этом своему руководителю, представителю по деловой этике и соблюдению нормативных требований или в системе SpeakUp для получения рекомендаций по надлежащим действиям.



ОТКРЫТО ОБСУЖДАЙТЕ И ДЕЛИТЕСЬ ВАШИМИ СОМНЕНИЯМИ: Если вы сталкиваетесь с проблемами, связанными с работой с нашими клиентами, не скрывайте их. Обратитесь за помощью и поддержкой к своему руководителю или в правовой отдел.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Клиент хочет, чтобы мы работали над проектом, но я считаю, что эта идея нежизнеспособна, и предлагаемый курс неверен. Что мне делать?

Если вы считаете, что проект не приведет к успеху клиента или что замысел клиента не будет способствовать разрешить стоящих перед ним задач, вы должны, прежде всего, попытаться убедить клиента изменить его точку зрения. В конечном счете, если вы чувствуете, что вам приходится поступать вопреки интересам клиента, вы должны отказаться от проекта.

Клиент просит меня в рамках сотрудничества выполнить дополнительное задание без соответствующего внесения изменений в заказ или корректировки цены. Является ли это приемлемым?

Нет. Вы должны придерживаться оговоренных процедур Группы и убедиться в том, что вы не предоставили больше услуг, чем оговорено договором. В таких случаях всегда требуется оформлять соответствующее изменение заказа и, при необходимости, производить корректировку стоимости. Соразмерная оплата услуг не может повредить сотрудничеству.

Мой клиент намекнул, что спонсорство его ежегодного спортивного мероприятия поможет нам получить определенную сделку. Что мне делать?

Вы не вправе участвовать в подобных взаимных сделках, потому что установление тесного, долговременного сотрудничества с клиентом никак не связано с использованием нечестных методов продаж. Кроме того, в некоторых странах сделки такого рода могут стать причиной подозрений в подкупе.

Я планирую заключить сделку с клиентом, за чье привлечение Группа получит вознаграждение от поставщика. Что я должен делать?

Вы должны быть откровенны и сообщить об этом клиенту. Однако, в некоторых странах выплата или получение вознаграждений за установление или сохранение деловых отношений может быть незаконной. Вы должны знать и соблюдать законы страны в отношении выплаты или получения данных вознаграждений. Если у вас есть сомнения в законности, обратитесь в правовой отдел за рекомендациями.

Сотрудники моего клиента получили специальный командный бонус за успешную работу, в которую я внес существенный вклад. Они предлагают мне часть этого бонуса. Могу ли я принять вознаграждение?

Нет. Вы не вправе принимать оплату от клиента или его сотрудников. Подобные действия могут скомпрометировать вашу должность и статус работника Группы.

Мой клиент, также поставляющий Группе свои услуги, пытается навязать нам необоснованные договорные условия, отличающиеся от условий, на которых он делает нам поставки. Вправе ли мы восстановить равновесие, предложив ему исходить из принципа взаимности?

Да. Вполне приемлемо запрашивать аналогичные условия при ведении переговоров о сотрудничестве с какой-либо организацией, как с клиентом, так и с поставщиком. Однако, при таком подходе все же необходимо принимать во внимание особенности сделки (включая, если требуется, стратегию продаж) и рыночную позицию каждой из сторон.



4.2 Работа с партнерами и экосистемами

Мы работаем с партнерами и экосистемами на благо наших клиентов и ожидаем, что наши партнеры будут полностью законопослушны.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Этичное сотрудничество.** Мы сотрудничаем с партнерами и экосистемами в духе сотрудничества и этики на благо наших клиентов.
 - Мы работаем с партнерами и экосистемами, чьи ценности и поступки соответствуют нашим принципам.
 - Мы не скрываем от наших клиентов отношений с партнерами и экосистемами. Наши клиенты будут проинформированы обо всех наших деловых отношениях и соглашениях по вознаграждению за поиск клиентов, связанных с услугами, которые мы им предлагаем. Это уведомление должно быть в письменной форме, например, в виде предварительных сведений в условиях контракта с клиентом.
 - Мы понимаем, что при работе с клиентами из государственного сектора получение Группой вознаграждений за поиск клиентов может являться незаконным.
 - Мы рассчитываем, что наши партнеры будут соблюдать законы, включая законы о справедливой конкуренции и противодействии подкупу и коррупции.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Не заключать с партнером соглашений, противоречащих интересам нашего клиента.
- Не заключать с партнером соглашений, нарушающих закон.
- Работать в духе сотрудничества и этики с нашими партнерами и информировать клиентов о наших отношениях с партнерами.



ОТКРЫТО ОБСУЖДАЙТЕ И ДЕЛИТЕСЬ ВАШИМИ СОМНЕНИЯМИ: Если вы сталкиваетесь с проблемами, связанными с работой с партнерами или экосистемами, не скрывайте их. Обратитесь за помощью и поддержкой к своему руководителю или в правовой отдел.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Мы предлагаем одному из наших партнеров участие в большом международном проекте, причем нам положено вознаграждение за привлечение новых участников. Этот проект связан со страной, где вознаграждения за привлечение могут быть незаконными, хотя я не уверен в этом. Как мне узнать, не нарушаю ли я закон?

В некоторых странах, выплата и получение вознаграждений за установление или сохранение деловых отношений являются уголовными преступлениями. Вы должны знать и следовать законодательству этой страны в отношении вознаграждений за привлечение. Если вы не знаете законодательство этой страны или сомневаетесь в легальности вознаграждений за привлечение, вы должны проконсультироваться с правовым департаментом. Если в интересующей вас стране Группа может получать вознаграждение за привлечение на законных основаниях, вы должны проявить открытость и сообщить вашему клиенту о вознаграждении.

Наш партнер предлагает комплексное, хорошо известное решение, однако существует и альтернативное решение с открытым кодом, которое можно использовать бесплатно. Как мне поступить?

Следует всегда принимать во внимание интересы клиента и никогда не советовать чего-либо, что не отвечает интересам клиента. То, что решение с открытым кодом является бесплатным, не значит, что оно окажется оптимальным для клиента. Каждый случай требует отдельного рассмотрения. Вы всегда должны открыто обсуждать с клиентами и стремиться действовать в их интересах. При возникновении действительных или кажущихся противоречий между интересами клиента и интересами Группы, вы должны обсудить их с вашим руководителем и следовать его или ее рекомендациям.



4.3. Работа с поставщиками

Мы работаем вместе с нашими поставщиками и стремимся к рациональным и долговременным деловым отношениям. Мы рассчитываем, что наши поставщики полностью следуют законам стран, где они работают.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Справедливое и этическое обращение.** Мы обязуемся вести себя честно по отношению к поставщикам и контрагентам и строить деловые отношения с ними на принципах справедливости и этики.
 - Мы настоятельно не рекомендуем взаимные сделки, то есть соглашение покупать продукцию поставщика при условии покупки им нашей продукции.
 - Мы ожидаем, что наши поставщики будут вести бизнес с нами на справедливой и этической основе и в соответствии с нашими Стандартами поведения поставщиков — см. ссылку в Приложении.
 - Стандарты поведения поставщиков Группы устанавливают минимальные обязательства, которых должны придерживаться наши поставщики, в сфере корпоративной социальной ответственности, этики и борьбы с подкупом, соблюдения нормативных требований и стандартов деловых отношений.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Я должен вести себя честно по отношению к поставщикам и принимать решения на основе цены и качества.
- Я никогда не приму предложение нашего поставщика, если оно идет вразрез с интересами нашего клиента.
- Я не буду заключать соглашения с нашими поставщиками, нарушающие законы страны или стран, в которых я работаю.
- Если я закупая что-либо от имени Группы, я должен соблюдать Стандарты поведения поставщиков при выборе новых поставщиков или оценке текущих поставщиков.
- Я не буду заключать взаимных сделок без особого разрешения.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Недавно я побывал на предприятии одного из наших ключевых поставщиков и я обеспокоен их отношением к защите окружающей среды. Что мне делать?

Сообщите о ваших опасениях вашему руководителю или в местный отдел закупок. Программа и принципы ответственных закупок Группы помогут следить за природоохранными и социальными практиками наших поставщиков и обеспечить долгосрочный канал поставок.

Я веду переговоры с менеджером по закупкам одного из наших ключевых поставщиков. Я думаю, что поставщик может воспользоваться одной из услуг Группы. Могу ли я настаивать, чтобы они покупали наши продукты, если хотят и дальше работать с нами?

Нет. Наша Группа воздерживается от взаимных сделок; такие сделки допустимы только в исключительных ситуациях и с предварительным разрешением.



ОТКРЫТО ОБСУЖДАЙТЕ И ДЕЛИТЕСЬ ВАШИМИ СОМНЕНИЯМИ: Если вы сталкиваетесь с проблемами, связанными с работой с нашими поставщиками, не скрывайте их. Обратитесь за помощью и поддержкой к своему руководителю или в правовой отдел.

5. Имущество Группы и сторонних компаний

Предполагается, что мы будем поддерживать целостность и сохранность вверенного нам имущества Группы и сторонних компаний. Мы используем их ответственно и профессионально.

5.1. Интеллектуальная собственность

Интеллектуальная собственность является одним из наиболее ценных активов Группы. Необходимо обеспечить действительность и целостность любых прав интеллектуальной собственности, принадлежащих Группе на основе авторского права, патентов, торговых марок, производственной тайны, и конфиденциальных сведений. Необходимо охранять права интеллектуальной собственности наших клиентов, конкурентов, деловых партнеров и поставщиков.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Собственность Группы.** Любая интеллектуальная собственность, созданная сотрудниками во время работы на Группу, остается собственностью Группы или ее клиента, в зависимости от условий заключенного с ним договора. Запрещено ставить под угрозу права интеллектуальной собственности Группы или клиента, независимо от степени их формальной защиты во время работы в Группе и после прекращения трудовых отношений.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Я обязан понимать концепцию интеллектуальной собственности.
- Я обязан позаботиться о правильном использовании любой интеллектуальной собственности Группы или сторонних компаний.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Я работаю в команде, которая разрабатывает новую методологию. Вправе ли лично я использовать эту методологию вне моей работы в Группе?

Нет. Любая интеллектуальная собственность, включая методологию, программное обеспечение, аппаратуру, процессы, инструменты, и технологии, созданные в ходе работы на Группу, остаются собственностью Группы или ее клиента.

Я исследовал предложения наших конкурентов и нашел интересную идею. Вправе ли я ее скопировать, изменив материал, и предложить как нашу собственную разработку?

Нет. Мы не используем интеллектуальную собственность сторонних организаций без разрешения. Неразрешенное использование интеллектуальной собственности сторонних организаций может привести к искам об административных правонарушениях и возмещении ущерба в отношении Группы и ее работников.



ОТКРЫТО ОБСУЖДАЙТЕ И ДЕЛИТЕСЬ ВАШИМИ СОМНЕНИЯМИ: Если вы сталкиваетесь с проблемами, связанными с интеллектуальной собственностью, не скрывайте их. Обратитесь за помощью и поддержкой к своему руководителю или в правовой отдел.

5.2. Конфиденциальные сведения

Мы обязаны защищать конфиденциальность сведений нашей Группы, ее сотрудников, клиентов, деловых партнеров и поставщиков.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Конфиденциальные сведения.** Сведения могут считаться конфиденциальными на основании законодательства или соглашения. Следующие виды сведений почти всегда являются конфиденциальными:
 - Сведения, полученные от наших клиентов, поставщиков и деловых партнеров, которые Группа обязуется не разглашать.
 - Сведения о нашей коммерческой и экономической стратегии.
 - Сведения о нашей политике по подбору кадров и вознаграждениям.
 - Личные данные.
 - Технологии, профессиональные секреты, патенты и программное обеспечение, разработанное Группой.
- **Защита.** Мы принимаем надлежащие и разумные меры, включая соответствующие меры безопасности, для защиты конфиденциальной информации, имеющей отношение к Группе, членам ее команды, клиентам, деловым партнерам и поставщикам.
 - Мы должны защищать конфиденциальность деловых сведений наших клиентов и поставщиков.

Мы должны строго придерживаться любых принятых Группой обязательств конфиденциальности по отношению к клиентам, деловым партнерам или поставщикам. При работе с несколькими клиентами мы должны принимать необходимые меры для предотвращения передачи конфиденциальной информации одного клиента другому.

- При увольнении из Группы мы обязаны вернуть всю конфиденциальную информацию, находящуюся в нашем распоряжении, и соблюдать все обязательства в отношении конфиденциальности.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Я должен защищать конфиденциальные сведения Группы, а также ее работников, клиентов, деловых партнеров и поставщиков от неразрешенного разглашения или доступа.
- Я должен избегать обсуждения конфиденциальных сведений в общественных местах, где разговоры могут быть подслушаны.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Я часто работаю за пределами офиса или дома. Каковы мои обязанности в отношении конфиденциальных сведений?

Работа с конфиденциальной информацией должна осуществляться по одинаковым стандартам безопасности как в офисе, так и за его пределами. Бумажные копии должны быть доступны только уполномоченным лицам и уничтожаться соответствующим образом. Не рекомендуется копировать конфиденциальные документы в бумажном виде вне офиса.

Я путешествую вместе с коллегой. Можно ли говорить о работе в общественных местах?

Вы можете говорить о работе, но должны проявлять осторожность, так как ваш разговор может быть подслушан. Вы не должны упоминать названия Группы, клиента, делового партнера или их сотрудников, если они могут быть подслушаны. Будьте особенно осторожными в разговоре по телефону в общественных местах или использовании ноутбука там, где можно заглянуть через ваше плечо.

Я часто путешествую и обычно храню конфиденциальные данные на USB-носителе. Разрешено ли это?

Если вы часто путешествуете и вам необходимо хранить конфиденциальную информацию на USB-носителе или любом другом портативном устройстве, вы должны шифровать их для предотвращения несанкционированного использования или раскрытия информации.

Я очень активен в социальных сетях. Могу ли я упоминать о своей должности и служебных обязанностях на этих сайтах?

Да. Вам разрешается упоминать в профиле вашу должность и служебные обязанности, если вы при этом не раскрываете конфиденциальные сведения. Однако, в современном мире имеет смысл свести к минимуму или даже отказаться от подобных упоминаний, чтобы ваши утверждения не были вырваны из контекста. Всегда помните о том, что вы являетесь сотрудником Группы в социальной сети. Вы не должны представлять Группу или высказываться от ее имени без особого разрешения.



ОТКРЫТО ОБСУЖДАЙТЕ И ДЕЛИТЕСЬ ВАШИМИ СОМНЕНИЯМИ: Если вы сталкиваетесь с проблемами, связанными с конфиденциальными сведениями, не скрывайте их. Обратитесь за помощью и поддержкой к своему руководителю или в правовой отдел.

5.3. Защита личных данных

Защита и обеспечение безопасности охраняемых законом данных имеют большое значение для каждого сотрудника Капджемини. Финансовые и репутационные риски очень высоки. Для защиты от этих рисков компания Капджемини создала надежную внутреннюю систему защиты данных и разработала Программу защиты данных.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Широкое понятие.** Понятие персональных данных очень широкое, поскольку оно относится к любому типу данных, которые позволяют прямо или косвенно идентифицировать личность. Поэтому к персональным данным можно отнести не только такую информацию, как имя, фамилия и адрес электронной почты, но и такие сведения, как данные журналов и IP-адреса, так как они позволяют идентифицировать человека косвенно.
- **Широкое применение.** Следует отметить, что положения о защите данных применяются к любой обработке личных данных, независимо от контекста обработки личных данных. Другими словами, на персональные данные, обрабатываемые в деловом контексте или в рамках трудовых отношений, распространяются те же правила, что и на данные, обрабатываемые в частном порядке.
- **Защита данных — это вопрос, обсуждаемый не только в Европейском союзе.** Хотя защита данных часто воспринимается как вопрос, внимание которому уделяется преимущественно в Европейском союзе, все больше стран за пределами Европейского союза принимают законодательство, регулирующее защиту личных данных, на которое значительное влияние оказывают правовые требования ЕС. Кроме того, компания Капджемини убеждена, что для эффективного выполнения обязательств по защите данных во всей организации необходимо применять одни и те же принципы, независимо от географического местоположения.
- **Правила применяются также к обработке данных.** Компания Капджемини очень серьезно относится к защите данных и поэтому разработала ряд политик и процедур, определяющих обязательства Группы при обработке личных данных как от своего имени, так и от имени своих клиентов.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Я должен пройти соответствующее обучение по защите данных.
- Я всегда собираю личные данные только с определенной целью и собираю только те личные данные, которые мне действительно необходимы. Я не собираю личные данные «на всякий случай», надеясь, что они могут быть полезны в будущем.
- Я должен правильно документировать обработку данных, используя инструменты, предоставляемые специалистами по защите данных.
- Я должен соблюдать законы о защите личных данных тех юрисдикций, в которых собираются личные данные и в которых они обрабатываются или используются.



ОТКРЫТО ОБСУЖДАЙТЕ И ДЕЛИТЕСЬ ВАШИМИ СОМНЕНИЯМИ: Если вы сталкиваетесь с проблемами, связанными с защитой личных данных, не скрывайте их. Обратитесь за помощью и поддержкой к региональному представителю по защите данных.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Деловой партнер хочет отправить предложение по участию в тренингах всем сотрудникам моего отдела и просит меня передать ему список адресов. Могу ли я предоставить ему этот список?

Нет. Прежде чем предоставлять подобную информацию, необходимо обсудить данный вопрос с местным сотрудником, отвечающим за защиту данных. Представитель по защите данных, поможет вам определить, какие меры следует учесть и применить.

Мы заключили договор с клиентом из Европейского союза (ЕС), об услугах, связанных с обработкой личных данных его клиентов и сотрудников. Часть услуг оказывается Группой в Индии. Могу ли я отправить личные данные в Индию?

В ЕС защита личных данных регулируется крайне жестким законодательством. При экспорте за пределы ЕС необходимо обеспечить, по крайней мере, тот же уровень защиты данных. С этой целью компания Капджемини составила Обязательные корпоративные правила, которые гарантируют, что передача любых личных данных другому субъекту Капджемини из ЕС будет сопровождаться обеспечением должного уровня защиты. Для ознакомления с различными требованиями, связанными с передачей данных в Капджемини в Индии или доступом к ним из этого подразделения, обратитесь к региональному представителю по защите данных.



Я получил отправленные мне по ошибке данные о зарплате моих коллег. Что мне делать?

Прекратите читать и использовать данные, как только вы поняли, что они вам не предназначались. Удалите это электронное письмо и свяжитесь с его отправителем. Если вы получили бумажную копию, верните ее отправителю в запечатанном конверте. Вы не должны использовать эту информацию ни при каких обстоятельствах. Вы также должны немедленно связаться с региональным представителем по защите данных, или компетентным сотрудником отдела кибербезопасности, чтобы сообщить об этом инциденте.

5.4. Использование имущества и ресурсов Группы и сторонних компаний

Мы несем персональную ответственность за сохранность находящегося в нашем распоряжении имущества Группы и сторонних организаций.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Ответственное и профессиональное использование.** Мы используем имущество и ресурсы Группы для выполнения своих производственных задач.
 - Мы бережем имущество и ресурсы сторонних компаний, как если бы они были нашими собственными.
 - Мы не должны использовать или пытаться использовать электронные ресурсы Группы или сторонней компании, чтобы получать, хранить, отправлять или публиковать материалы, являющиеся неприемлемыми; то есть порнографическими, связанными с сексуальной эксплуатацией, непристойными, расистскими; дискриминирующими, угрожающими или преследующими по половому или иному признаку; содержащими личные нападки, клевету или нарушающими законы иным образом.
 - Нам следует принимать необходимые меры для защиты имущества и ресурсов Группы и/или сторонних компаний, находящихся в нашем распоряжении, от утери, кражи или несанкционированного раскрытия.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Я должен защищать имущество и ресурсы Группы и сторонних организаций.
- Я должен использовать материальные и электронные ресурсы Группы только в служебных целях, за исключением обстоятельств, в которых использование в личных целях разрешено.
- Я согласен с тем, что использование сети Группы для передачи или хранения информации находится под контролем Группы.
- Я обязан прочесть и понимать политику моей компании по информационной безопасности и политику по использованию ресурсов.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Я организовываю крупное личное мероприятие, и мне нужно напечатать приглашения. Могу ли я воспользоваться ксероксами Группы?

Нет. Это ненадлежащее использование ресурсов Группы.

Могу ли я использовать доступ в Интернет на работе для просмотра сайтов в личных целях?

Ограниченное использование таких средств коммуникации, как электронная почта и интернет может быть допустимым, если оно не связано с дополнительными затратами и не мешает выполнению ваших рабочих обязанностей. Как правило, в нерабочее время вы можете использовать свой рабочий ноутбук в личных целях. Однако, запрещено устанавливать неавторизованное программное обеспечение.

Я обедаю вне офиса. Как мне обеспечить безопасность, когда я покидаю рабочее место?

Вы обязаны всегда иметь при себе пропуск, выданный службой безопасности (при наличии), блокировать экран компьютера/ноутбука перед уходом и убедиться в том, что конфиденциальные сведения находятся вне доступа. Если вы работаете с ноутбуком, убедитесь в том, что он находится в запортом помещении или хранилище для предотвращения утери или кражи.



ОТКРЫТО ОБСУЖДАЙТЕ И ДЕЛИТЕСЬ ВАШИМИ СОМНЕНИЯМИ: Если вы сталкиваетесь с проблемами, связанными с ненадлежащим использованием имущества и ресурсов Группы и сторонних компаний, не скрывайте их. Обратитесь за помощью и поддержкой к своему руководителю.

6. Корпоративная социальная ответственность

Будучи ответственными гражданами, мы поддерживаем местные сообщества и охраняем природу там, где мы работаем.

6.1. Участие в жизни местных сообществ

Группа стремится оказывать позитивное влияние на сообщества, где живут ее сотрудники, и где она работает. Являясь ведущей ответственной компанией, Группа разработала и внедрила Стратегию цифровой интеграции, чтобы работать на благо общества, устраняя «цифровую разобщенность» и предоставляя неимущим людям возможности преодолеть их отчуждение.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Цифровая интеграция.** Наша работа в сообществе направлена на привитие базовых специализированных цифровых и технологических навыков людям, не имеющим доступа к цифровым технологиям, с целью сделать цифровые возможности доступными для всех. Мы сотрудничаем с различными местными неправительственными организациями (НПО) и социальными новаторами в этой области, чтобы оказывать устойчивое положительное влияние в сообществах по всему миру.
- **Вовлеченность.** Привлечение сотрудников является для нас ключевым способом, позволяющим воплотить эти устремления в реальность. Мы стремимся к тому, чтобы все сотрудники играли активную роль, оказывая положительное влияние как архитекторы позитивного будущего.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Участие в наших инициативах по корпоративной социальной ответственности (CSR).
- Получать соответствующее разрешение на использование рабочего времени для участия в проектах местных сообществ.
- Получать соответствующее разрешение на использование имени и ресурсов Группы для поддержки организации.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Я хотел бы участвовать в волонтерской деятельности местного благотворительного общества в рабочее время. Предоставляет ли Группа отгулы для волонтерской работы?
Узнайте, разрешено ли это политиками компаний Группы. В некоторых странах, отдельные компании Группы разрешают заниматься волонтерской работой, особенно при участии в мероприятиях, чья организация поддерживается Группой.

Я активно сотрудничаю с местной инициативной группой, и мы организуем крупное мероприятие. Может ли Группа его спонсировать или предоставить для него помещения?
Любые пожертвования, подарки и иные взносы должны быть утверждены. Уточните у вашего руководителя, на каком уровне оно должно быть получено. В утверждении могут участвовать правовой, налоговый отдел, отдел кадров или коммуникаций. Кроме того, проверьте, соответствует ли организация, которой Вы хотите передать пожертвование, политикам Группы; Группа не спонсирует религиозные или политические организации.



ОТКРЫТО ОБСУЖДАЙТЕ И ДЕЛИТЕСЬ ВАШИМИ СОМНЕНИЯМИ: Если вы сталкиваетесь с проблемами, связанными с участием в жизни местных сообществ, не скрывайте их. Для получения помощи и поддержки обратитесь к своему руководителю, лицу, отвечающему за меры корпоративной социальной ответственности (CSR) в вашей стране или представителю по деловой этике и соблюдению нормативных требований.

6.2. Сокращение воздействия на окружающую среду

Мы признаем, что наша деловая активность оказывает воздействие на окружающую среду, и мы готовы его сокращать.

ЧТО ЭТО ОЗНАЧАЕТ?

- **Берегите окружающую среду.** Группа взяла на себя обязательства соответствия любым правовым и иным уместным требованиям, связанным с воздействием ее деятельности на окружающую среду.
 - Мы стремимся свести к минимуму негативное воздействие деятельности Группы на окружающую среду, включая: выделение парниковых газов при потреблении энергии в наших офисах, центрах обработки данных и в ходе деловых поездок; управление отходами и инфраструктурой; деятельность по закупкам.
- **Ищите новые решения по снижению воздействия.** Мы используем и улучшаем свои возможности и опыт, чтобы помочь клиентам снизить их воздействие на окружающую среду и соответствовать целям в области охраны природы.

ЧТО ОТ МЕНЯ ТРЕБУЕТСЯ?

- Я соблюдаю природоохранное законодательство и соответствующие политики Группы и ее компаний.
- Я стремлюсь свести к минимуму негативное воздействие моей деятельности на окружающую среду. Это подразумевает развитие новаторских предложений для наших клиентов; внедрение энергосберегающих технологий в офисах и центрах обработки данных; разумный выбор при планировании деловых поездок и закупках; участие в сборе и переработке отходов и других природоохранных инициативах.
- Я вместе со своими клиентами стремлюсь внедрять инновации, применяя наши деловые и технические знания, чтобы помочь клиентам в достижении их природоохранных целей.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ

Я отправляюсь в зарубежную командировку и могу выбрать между поездкой самолетом и на поезде. Что мне следует выбрать?

Прежде всего, убедитесь, что ваша поездка необходима. Группа предлагает разные виртуальные рабочие инструменты, например Microsoft Teams или специализированные видеоконференции. Если поездка все же необходима, стремитесь оптимизировать затраченное время, расходы и воздействие на окружающую среду. В случае путешествия поездом выбросы углекислого газа, как правило, в 6–10 раз меньше, чем в случае полета на такое же расстояние, при прямых рейсах выбросы углекислого газа обычно меньше, чем при рейсах с пересадками, и такси до аэропорта также может значительно увеличить стоимость поездки и объем выброшенного углекислого газа. Таким образом, если вы будете учитывать время, затраты и воздействие на окружающую среду всей вашей поездки, вы сможете принять правильное решение, которое сможет поддержать наши экологические цели и удовлетворить при этом потребности нашего бизнеса и наших клиентов.

Я регулярно получаю информацию и советы о каршеринге или сокращении использования пластика, также меня часто просят выключить свет и печатать на двух сторонах листа. Неужели мои поступки могут оказать заметное воздействие?

Конечно, да. В компании масштаба Капджемини действия отдельных людей, совершенные в рамках всей Группы, могут быстро привести к значительным последствиям. Когда вы едете в офис, выбор каршеринга или поездка на общественном транспорте могут помочь уменьшить выбросы углекислого газа и снизить загрязнение воздуха в городах. Отказ от использования одноразовых пластмасс не только уменьшает количество пластика на свалках и в море, но и позволяет избежать расхода энергии и материалов на производство этого пластика. Если освещение в офисе не автоматизировано, выключайте свет по окончании совещаний. Если необходимо что-то напечатать, двусторонняя печать позволяет значительно уменьшить расход бумаги, уменьшая воздействие на окружающую среду, вызываемое самим процессом печати и жизненным циклом бумаги.



ОТКРЫТО ОБСУЖДАЙТЕ И ДЕЛИТЕСЬ ВАШИМИ СОМНЕНИЯМИ: Если вы сталкиваетесь с проблемами, связанными с воздействием на окружающую среду, не скрывайте их. Обратитесь за помощью и поддержкой к своему руководителю или лицу, отвечающему за меры корпоративной социальной ответственности (CSR) в вашей стране.

Приложение

1. Кодекс деловой этики
2. Политика Группы в отношении конфликта интересов
3. Политика SpeakUp
4. Горячая линия для сообщения о нарушениях
5. Центр по вопросам этики и соблюдения требований
6. Сеть по вопросам этики и соблюдения требований
7. Синяя книга
8. Политика Группы по противодействию коррупции
9. Политика Группы в отношении законодательства о конкуренции
10. Стандарты поведения поставщиков
11. Рекомендации по использованию социальных сетей
12. Закрытые периоды

Информация, содержащаяся в этом документе, является конфиденциальной.
© Cargemini, 2024. Все права защищены.

Графический дизайн: Авант Миди. АПРЕЛЬ 2024 г. — редакция 3.5



Capgemini
Place de l'Étoile – 11, rue de Tilsitt
75017 ПАРИЖ – Франция

Центр этики и соблюдения требований
на веб-сайте Talent:
<http://talent.capgemini.com/ethicsandcompliance>



Узнайте больше о нас на веб-сайте:

www.capgemini.com

