Unser Code of Business Ethics

Capgemini

Warum benötigen wir einen Code of Business Ethics?

Unser Code of Business Ethics (nachfolgend als Verhaltenskodex bezeichnet) hilft allen Mitarbeitern* der Capgemini-Gruppe zu verstehen, wie man sich ethisch korrekt verhält und handelt. Er gilt als Richtlinie in allen Zweifelsfragen. Es ist für uns unmöglich, jede einzelne Geschäftssituation, die einen ethisch-moralischen Konflikt oder Zweifelsfall darstellen könnte, zu überblicken und uns darauf vorzubereiten. Dieser Verhaltenskodex kann daher nicht allumfassend und abschließend sein. In drei besonders sensiblen Bereichen – fairer Wettbewerb, Verhinderung von Bestechung und Korruption sowie Interessenskonflikte – gibt es spezifische, detaillierte Gruppenrichtlinien, die die übergreifenden Prinzipien in unserem Verhaltenskodex ergänzen.

Es ist auch nicht das Ziel dieses Verhaltenskodex, den gesunden Menschenverstand zu ersetzen, sondern er hilft uns vielmehr, das Richtige zu tun. Im Zweifelsfall solltest Du Dir die folgenden Fragen stellen:

- Fühlt es sich richtig an?
- Steht es im Einklang mit unserer Unternehmensphilosophie, dem Verhaltenskodex und anderen Unternehmensrichtlinien?
- Könnte ich meinen Kollegen, Vorgesetzten, Kunden, Familienmitgliedern oder unbeteiligten Dritten, wie z. B. der Presse, meine Handlungsweise reinen Gewissens erklären?
- Ist mein Verhalten legal?

Wenn eine Deiner Antworten auf diese Fragen nicht eindeutig ist, wenn Du weiterhin Zweifel hegst, wenn Du Fragen hast oder das Thema eine Grauzone berührt, dann suche einen Ansprechpartner. Sprich mit Deinem Vorgesetzten, Deinem Ethik- und Compliance-Beauftragten oder Personalleiter, um eine angemessene Lösung zu finden und um sicher zu sein, dass diese im Sinne des Unternehmens ist. Deinen Ethik- und Compliance-Beauftragten findest Du in Deinem lokalen oder gruppenweiten Intranet – nützliche Links dazu befinden sich im Anhang dieses Dokuments.

Wenn Du ein Anliegen vorgebracht hast, aber der Meinung bist, dass es nicht richtig behandelt wurde, oder es Dir unangenehm ist, das Problem direkt zur Sprache zu bringen, kannst Du Dich an SpeakUp wenden, die Ethik-Helpline von Capgemini. Den Link dazu findest Du im Anhang.

***>> Unser Verhaltenskodex** gilt für sämtliche Mitarbeiter aller Firmen der Unternehmensgruppe, die im Folgenden einfach „die Gruppe" genannt wird.*

2020 WORLD'S MOST ETHICAL COMPANIES®
WWW.ETHISPHERE.COM
8 TIME HONOREE

Die Namen und Marken „World's Most Ethical Companies" und „Ethisphere" sind eingetragene Warenzeichen von Ethisphere LLC.

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Inhalt

Unsere sieben Werte stehen im Mittelpunkt all dessen, was wir tun . . . 04

Board of Directors der Capgemini SE . . . 06

Botschaft des Vorsitzenden . . . 08

Botschaft des CEO der Gruppe . . . 09

Selbstverpflichtung unseres Group Executive Board . . . 10

1. Unser Verhaltenskodex . . . 11

1.1 Wofür steht unser Verhaltenskodex? . . . 12
1.2 Für wen ist der Verhaltenskodex gedacht und welche Rolle spielt er für uns? . . . 12
1.3 SpeakUp . . . 13

2. Mitarbeiter . . . 15

2.1 Gesundheit und Sicherheit . . . 16
2.2 Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion . . . 17
2.3 Belästigung am Arbeitsplatz . . . 18
2.4 Offener Dialog . . . 19
2.5 Verhalten am Arbeitsplatz und bei geschäftlich veranlassten Veranstaltungen . . . 20

3. Geschäftsintegrität . . . 21

3.1 Fairer Wettbewerb . . . 22
3.2 Bestechung und Korruption . . . 24
3.3 Interessenskonflikte . . . 26
3.4 Insider-Handel . . . 27
3.5 Zutreffende Geschäftsberichte und Geschäftszahlen . . . 28
3.6 Politisches Engagement . . . 29

4. Geschäftsbeziehungen . . . 31

4.1 Zusammenarbeit mit unseren Kunden . . . 32
4.2 Zusammenarbeit mit unseren Allianz-Partnern und anderen Geschäftspartnern . . . 34
4.3 Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten . . . 36

5. Vermögenswerte der Capgemini-Gruppe und Dritter . . . 37

5.1 Geistiges Eigentum . . . 38
5.2 Vertrauliche Informationen . . . 39
5.3 Schutz personenbezogener Daten . . . 40
5.4 Angemessene Verwendung von Ressourcen und Vermögenswerten der Capgemini-Gruppe und Dritter . . . 42

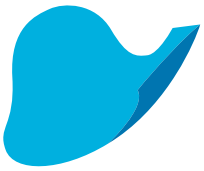
6. Soziale Verantwortung von Unternehmen . . . 43

6.1 Gesellschaftliches Engagement . . . 44
6.2 Umweltschutz . . . 45

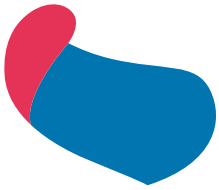
Anhang . . . 46

Ausführung 3.3

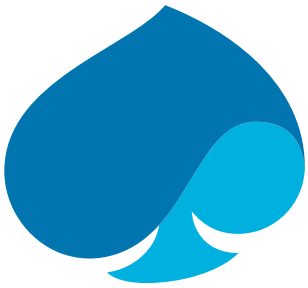
EHRLICHKEIT



TEAMGEIST

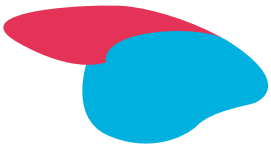


MUT



BESCHEIDENHEIT

VERTRAUEN



SPASS

FREIHEIT

Unser sieben Werte stehen im Mittelpunkt all dessen, was wir tun

Seit der Gründung der Gruppe im Jahr 1967 sind unsere Unternehmenskultur und Geschäftspraktiken von sieben Grundwerten inspiriert und geleitet worden. Dies sind die Leitprinzipien, für die wir alle gemeinsam und jeder Einzelne für sich einstehen. Sie sind das Herzstück unseres Ansatzes als ethisches und verantwortungsbewusstes Unternehmen.

Unsere Werte bilden auch die Grundlage für unsere Verhaltensregeln und Handlungsprinzipien. Sie sind sozusagen ein Teil der DNA der Capgemini-Gruppe, prägen unsere nachhaltige Unternehmensphilosophie und geben uns die Sicherheit, jederzeit ethisch und inhaltlich korrekt zu handeln. Die Einhaltung und Verteidigung unserer gemeinsamen Wertvorstellungen erachten wir als unerlässlich, damit die Capgemini-Gruppe wie bisher als ethisch verantwortlich handelndes Unternehmen wahrgenommen und ihr guter Ruf nicht beschädigt wird.

EHRLICHKEIT bedeutet Loyalität, Integrität, Aufrichtigkeit und die konsequente Ablehnung unlauterer Geschäftspraktiken, die auf private oder geschäftliche Vorteilsnahme abzielen. Weder Wachstum noch Profit oder Unabhängigkeit haben einen echten Wert, wenn sie nicht ehrlich und aufrichtig erarbeitet wurden. Alle Mitarbeiter der Capgemini-Gruppe wissen, dass jeglicher Mangel an Transparenz und Integrität bei unserer Arbeit unverzüglich bestraft wird.

MUT zeichnet sich durch Unternehmergeist, die Bereitschaft wohl überlegte Risiken einzugehen und gezeigtes Engagement („Commitment") aus. Mut ist der Antrieb jeden Wettbewerbs und erfordert, klare Entscheidungen zu treffen und diese durchzusetzen. Er verlangt aber auch, den eingeschlagenen Weg oder einen Status Quo immer wieder neu zu hinterfragen. Damit Mut zum Erfolg führt, muss er mit Besonnenheit und einem klaren Urteilsvermögen gepaart sein, da man sonst fahrlässig handelt.

VERTRAUEN ist die Bereitschaft, sowohl dem Einzelnen als auch Teams Verantwortung zu übertragen. Es sorgt dafür, dass Entscheidungen so akkurat, unkompliziert und zügig wie möglich getroffen werden können. Vertrauen bedeutet auch, anderen im Unternehmen gegenüber Offenheit zu zeigen – vor allem, was den Austausch von Ideen und Informationen betrifft.

FREIHEIT bezieht sich auf die Unabhängigkeit von Geist, Urteilsvermögen und Handeln sowie auf Unternehmergeist und Kreativität. Freiheit bedeutet aber ebenso Toleranz und gegenseitiger Respekt – auch anderen Kulturen und Gebräuchen gegenüber. Ein absolutes Muss in einer internationalen Gruppe.

SPASS bedeutet das gute Gefühl, ein Teil des Unternehmens oder eines Teams zu sein. Stolz auf die eigene Arbeit und die erbrachte Leistungen zählen auch dazu, sowie ein Streben nach mehr Qualität, Effizienz und Freude am gemeinsamen Meistern von Herausforderungen.

BESCHEIDENHEIT steht für einfaches, gradliniges Auftreten, also das Gegenteil von Hochmut, Anmaßung, Arroganz und Prahlerei. Bescheidenheit bedeutet aber nicht Naivität, es geht vielmehr um Diskretion, Zurückhaltung, gesunden Menschenverstand sowie die Fähigkeit, auf andere einzugehen und sich darum zu bemühen, von ihnen verstanden zu werden. Bescheidenheit bedeutet in Arbeitsbeziehungen offen und ehrlich zu sein, gelassen zu bleiben und Sinn für Humor zu haben.

TEAMGEIST im Sinne von Freundschaft, Ehrlichkeit, Großzügigkeit und Fairness, bedeutet die Bereitschaft, gemeinsam zu arbeiten, Verantwortung zu übernehmen und sich auch in schwierigen Situationen gegenseitig zu unterstützen.

Board of Directors der Capgemini SE

Die Aufsichtsratsmitglieder der Capgemini SE, bringen durch ihre Unterschrift zum Ausdruck, dass sie die Bestimmungen des Verhaltenskodex befürworten.

Paul Hermelin
CHAIRMAN OF THE BOARD OF DIRECTORS

Aiman Ezzat
CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Xiaoqun Clever

Maria Ferraro

Pierre Goulaieff

Siân Herbert-Jones

Hervé Jeannin

Belen Moscoso del Prado Lopez-Doriga

Xavier Musca

Frédéric Oudéa

Patrick Pouyanné

Olivier Roussat

Tanja Rueckert

Kurt Sievers

Lucia Sinapi

Botschaft des Vorsitzenden

Als sich 1967 ein kleines französisches Start-up-Unternehmen in einen damals aufstrebenden Markt wagte, machte es sich ohne Erfolgsgarantie, aber mit unerschütterlicher Überzeugung auf den Weg, dass es die Zukunft mitgestalten muss.

Dieses kleine Start-up ist heute die Capgemini-Gruppe – unsere Gruppe.

Durch die enge Zusammenarbeit mit unseren Kunden auf ihrem Weg in die Zukunft und durch das ständige Bestreben, das Beste aus unseren Mitarbeitern herauszuholen, haben wir einen wirklich bemerkenswerten Beitrag zum globalen technologischen Wandel geleistet. Wir sind zu einem Vorreiter in einer Branche geworden, welche die Art und Weise, wie wir leben, arbeiten und handeln, verändert hat.

Während dieser ganzen unglaublichen Reise sind wir den Prinzipien treu geblieben, die uns von Anfang an geleitet haben: Unternehmergeist, Engagement und Leidenschaft im Kundengeschäft, Glaube an unsere Mitarbeiter und extrem hohe Erwartungen in Bezug auf Leistung und ethisches Verhalten.

Seit der Gründung von Capgemini durch Serge Kampf sind unsere Unternehmenskultur und unser Tun geprägt von den sieben Werten. Unsere Mitarbeiter sind auf der ganzen Welt zerstreut, aber wir teilen eine gemeinsame Kultur, die auf Ehrlichkeit, Vertrauen und Respekt beruht. Unsere Wertvorstellungen haben uns durch die vielen Entwicklungsstufen der Gruppe geführt und uns die nötige Freiheit gelassen, die ein sich schnell entwickelnder Markt benötigt. Unsere Werte geben uns den Mut, den wir brauchen, um führend zu sein.

Da das digitale Zeitalter immer noch in den Kinderschuhen steckt, ist klar, dass auch unser digitales Abenteuer gerade erst begonnen hat. Der exponentielle Aufstieg der Informations- und Kommunikationstechnologie zeigt uns, dass sich die Bandbreite in dieser Branche jeden Tag, jede Stunde, überall auf der Welt vergrößert. Diese spektakuläre digitale Transformation eröffnet unseren Kunden und unserer Gruppe neue Welten voller Möglichkeiten. Die ethischen Herausforderungen bleiben jedoch bestehen. Unser Verhaltenskodex ist heute so wertvoll wie eh und je. Er ist der Kompass, der uns auf dem Weg durch diese neuen Welten leitet.

Mit unserem Abenteurergeist und unseren hohen Anforderungen an uns selbst zweifle ich nicht daran, dass wir auch weiterhin an der Spitze unserer Branche bleiben werden, die anspruchsvollsten Kunden bei den anspruchsvollsten Missionen begleiten und als vorbildliche Corporate Citizens den Weg weisen – als echte “Leader for Leaders”.

Als Vorsitzender werde ich die Ehre haben, unsere Gruppe und unseren Group CEO bei der weiteren Stärkung der Unternehmensführung zu unterstützen. Ich werde alle Maßnahmen unterstützen, mit denen Capgemini sein ethisches Bestreben demonstriert, einen positiven Beitrag für unsere Welt zu leisten, indem es auf Vielfalt, Energiewende und digitale Integration setzt.

Vor allem werde ich auch weiterhin stets im Einklang mit unseren gemeinsamen Werten handeln und ein Vorbild für meine Mitmenschen sein.

Paul HERMELIN
Vorsitzender

Botschaft des CEO der Gruppe

In einer Branche, die durch Umbrüche und Innovation gekennzeichnet ist, ist unsere Gruppe seit über fünfzig Jahren führend – ein echter Beweis für Flexibilität und Stabilität. Während uns der Unternehmergeist antreibt, gibt uns unser Gründungsethos Kraft, die uns von Erfolg zu Erfolg führt.

Heute sind wir ein globales Team von 270.000 Mitarbeitern, das ich mit Stolz leiten darf. Neue Technologien bieten uns die Möglichkeit unsere Kunden mit Spitzenkompetenz und absolutem Engagement zu unterstützen, sich in die Unternehmen von morgen zu verwandeln. Dank der Leidenschaft und der gemeinsamen Energie unserer Mitarbeiter und der klugen sowie energischen Führung meiner Vorgänger Serge Kampf und Paul Hermelin sind wir mit entscheidenden Stärken ausgestattet: ein agiles, kundenorientiertes Betriebsmodell, eine diversifizierte geografische und sektorale Präsenz, ein stabiles Finanzmanagement und die sehr soliden Grundlagen, die unsere sieben Werte bieten.

Diese Werte haben sich in guten wie in schlechten Zeiten als äußerst kostbar erwiesen und uns die Freiheit gegeben, agil zu sein, während sie gleichzeitig unser Handeln und Arbeiten inspirieren und leiten. Da unsere Welt immer enger zusammenwächst, ist es von wesentlicher Bedeutung, unseren Werten treu zu bleiben; keiner von uns kann sich seines Einflusses vollkommen bewusst sein. Als führendes Unternehmen tragen wir auch die zusätzliche Verantwortung, mit der Größe einhergeht; wir müssen in jeder Hinsicht den Weg weisen – Vorbilder sein.

Unser Verhaltenskodex basiert auf unseren sieben Werten. Er soll unseren Mitarbeitern helfen, „ihren Beitrag zu leisten", um unsere Verhaltensstandards und unseren Ruf als ethisch handelndes Unternehmen aufrechtzuerhalten. Es ist die Pflicht eines jeden von uns, mit absoluter Seriösität zu agieren. Eine falscher und nicht gut durchdachter Schritt kann zum Verlust eines über Jahrzehnte aufgebauten Ansehens führen. Wir sind es unseren Kunden und der Gruppe schuldig, uns zu jeder Zeit und in allen Situationen daran zu erinnern, wer wir sind und wie wir arbeiten.

Wenn Du im Einklang mit unseren Wertvorstellungen handelst, wirst Du dazu beitragen, dass unsere Gruppe ein vielfältiges, integratives und respektvolles Arbeitsumfeld schafft, in dem sich jeder sicher fühlt und gehört wird. Wahre unsere Geschäftsinteressen, indem Du unsere Vermögenswerte und die von Dritten schützt, verantwortungsbewusst auf dem Markt handelst und wertebasierte, langjährige Geschäftsbeziehungen pflegst. Neben unserem Engagement, unseren Kunden einen Mehrwert zu bieten, wollen wir ein besseres Umfeld für alle schaffen – wir achten auf die ethisch korrekte Nutzung von Technologien, die digitale Integration von möglichst vielen Menschen und wir räumen dem Kampf gegen den Klimawandel absolute Priorität ein. Unser Verhaltenskodex gibt uns als Mitarbeiter die Sicherheit in unserem Tätigkeitsbereich, jederzeit ethisch-moralisch und inhaltlich korrekt zu handeln.

Als euer CEO übernehme ich die Verantwortung dafür, dass ethisch korrektes Verhalten der Grundpfeiler unseres Geschäfts bleibt und verpflichte mich, mit gutem Beispiel voranzugehen. Indem ich unseren Verhaltenskodex fördere und lebe, möchte ich euch auch dabei unterstützen, ethisch korrekt gegenüber allen Interessengruppen, seien es Kunden, Mitarbeiter, Partner und Lieferanten oder Aktionäre, zu handeln.

Ich zähle auf euer volles und enthusiastisches Engagement, das Wachstum von Capgemini auch in Zukunft zu sichern. Jeder Einzelne von uns muss unseren Verhaltenskodex kennen und seine Regeln und Grundsätze in die Tat umsetzen.

Nur auf diese Weise – indem wir Vorbilder sind – können wir unserer Verantwortung als führendes Unternehmen wirklich gerecht werden.

AIMAN EZZAT
CEO der Gruppe

Selbstverpflichtung unseres Group Executive Board

Aiman Ezzat,
CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Fernando Alvarez,
STRATEGY, DEVELOPMENT AND ALLIANCES

Jim Bailey,
AMERICAS

Jean-Philippe Bol,
OPERATIONS TRANSFORMATION & INDUSTRIALIZATION

Anirban Bose,
FINANCIAL SERVICES

Carole Ferrand,
CHIEF FINANCIAL OFFICER

Cyril Garcia,
CAPGEMINI INVENT, SECTORS AND SUSTAINABILITY

Franck Greverie,
PORTFOLIO, CLOUD INFRASTRUCTURE SERVICES, BUSINESS SERVICES, INSIGHTS & DATA AND DIGITAL CUSTOMER EXPERIENCE

Anne Lebel,
CHIEF HUMAN RESOURCES OFFICER

William Rozé,
ENGINEERING

Michael Schulte,
NORTHERN EUROPE

Olivier Sevillia,
CHIEF OPERATING OFFICER

Jérôme Siméon,
SOUTHERN EUROPE

1. Unser Verhaltenskodex

Seit der Gründung der Capgemini-Gruppe sind wir davon überzeugt, dass ein profitables und nachhaltig agierendes Unternehmen nicht ohne ein festes Fundament an Unternehmenswerten existieren kann. Dies ist eine der Grundlagen unserer dezentralen Unternehmensstruktur. Unser Verhaltenskodex dient der gemeinsamen Verpflichtung aller Unternehmensbereiche auf weltweit erstklassigen Standards – auch in Bezug auf Integrität, Seriosität und Vertrauen.

1.1 Wofür steht unser Verhaltenskodex?

Unser Verhaltenskodex definiert unseren Anspruch, nach Recht und Gesetz zu handeln und jeder einzelnen Person mit gebührendem Respekt zu begegnen, sowie unsere Verantwortung gegenüber unseren Kunden und Aktionären. Er bildet die Grundlage für unsere Kultur und unser ethisch korrektes Handeln.

Wir respektieren internationales und nationales Recht in allen Ländern, in denen wir arbeiten, und unternehmen alles, um die jeweils geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten. In unserem Blue Book sind sämtliche grundlegenden und einzuhaltenden internen Regeln und Prozesse enthalten, ebenso wie zahlreiche vertiefende und ebenfalls zu beachtende Hinweise. Das Blue Book findest Du in unserem lokalen und gruppenweiten Intranet – die Links dazu befinden sich im Anhang.

Capgemini war schon immer ein streng an ethischen Werten ausgerichtetes Unternehmen: Unsere Werte sind Teil der „DNA" der Capgemini-Gruppe und definieren die ethisch-moralischen Gebote, an denen wir uns bei unserer Arbeit orientieren.

In unserem Verhaltenskodex werden unsere Werte, unsere Verhaltensregeln und damit die Prinzipien unseres Handelns offiziell festgeschrieben und erläutert. Nach ihnen richten wir uns – in unserem Auftreten nach außen wie im Umgang miteinander und im Verhalten gegenüber unseren Aktionären. Unser Verhaltenskodex basiert auf den allgemeinen Unternehmensregeln, die schon im Blue Book niedergelegt sind. Er hat Vorrang vor jeder Richtlinie oder jedem Verfahren auf Unternehmensebene.

In den folgenden Abschnitten stellen wir klare Leitlinien auf, die besonders in Bereichen mit ethischen Konfliktpunkten oder in Zweifelsfällen hilfreich sein können. Denn gerade in Grauzonen reicht manchmal auch ein gutes Urteilsvermögen nicht mehr aus oder führt sogar dazu, gegen geltendes Recht zu verstoßen, wenn auch unabsichtlich. In diesen Situationen könnte jegliches Fehlverhalten unser ethisches Selbstverständnis gefährden, den guten Ruf der Gruppe schädigen und möglicherweise zu erheblichen Sanktionen führen. In drei sehr sensiblen und ethisch komplexen Bereichen – fairer Wettbewerb, Bestechung und Korruption sowie Interessenkonflikte – hat die Capgemini-Gruppe besonders spezifische und detaillierte Konzernregelungen aufgestellt.

Unser Verhaltenskodex bildet ein klare Leitlinie für unser Tun – überall und in jedem wirtschaftlichen Kontext. Unser Handeln am Verhaltenskodex zu orientieren, ist von überragender Bedeutung für die Übereinstimmung der Capgemini-Gruppe mit den jeweils geltenden rechtlichen und sonstigen Rahmenbedingungen.

1.2 Für wen ist der Verhaltenskodex gedacht und welche Rolle spielt er für uns?

Unser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter der Gruppe.

Er gilt für jeden Einzelnen von uns, sowohl für Führungskräfte als auch für alle Mitarbeiter, auf jeder Hierarchie-Ebene der Capgemini-Gruppe. Als Führungskraft oder Teamleiter liegt die Einhaltung unseres Verhaltenskodex in Deiner Verantwortung.

Es gehört zu den Grundsätzen der Gruppe, niemanden dafür zur Rechenschaft zu ziehen, dass er in gutem Glauben Verhaltensweisen kritisiert, die gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen könnten.

ALS MITARBEITER UND TEAMMITGLIED OBLIEGT ES MIR:

- Unseren Verhaltenskodex zu kennen und zu verstehen;
- In Übereinstimmung mit unserem Verhaltenskodex zu handeln und im Zweifel Rat einzuholen bei meinem Vorgesetzten, meinem Personalleiter, einem Anwalt der Rechtsabteilung oder dem Ethics & Compliance Officer meines Landes; und
- Für unsere Werte, unsere Verhaltensregeln und die Prinzipien unseres Handelns einzustehen und mich nach ihnen zu richten.

ALS FÜHRUNGSKRAFT TRAGE ICH ZUSÄTZLICHE VERANTWORTUNG UND SO OBLIEGT ES MIR:

- Mit gutem Beispiel voranzugehen und unseren Verhaltenskodex im Arbeitsalltag einzuhalten und aktiv vorzuleben;
- Sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex in meinem Team befolgt wird;
- So vertraut mit dem Verhaltenskodex zu sein, dass meine Teammitglieder jederzeit mit Fragen auf mich zukommen können und ich ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen kann; und
- Potenzielle Verletzungen des Verhaltenskodex zu erkennen und entsprechende Entscheidungen in Bezug auf Fragen zu treffen, die in meinen Verantwortungsbereich fallen.

1.3 SpeakUp

SpeakUp ist eine web- und telefonbasierte Helpline zur Meldung von fraglichen ethisch relevanten Themen und Vorfällen, die von einem unabhängigen Dienstleister betrieben wird und für alle Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner von Capgemini zur Verfügung steht. SpeakUp erfüllt die rechtlichen Anforderungen in Hinblick auf Rechtsordnungen, die Whistleblowing-Bestimmungen haben. SpeakUp ermöglicht es unseren Mitarbeitern bei Zweifelsfragen ob ethisch korrektes Handeln vorliegt, ihre Bedenken vorzubringen und Fragen zu stellen. SpeakUp leistet damit einen Beitrag, Capgeminis Kultur der Offenheit und hohe ethische Standards zu bewahren.

SpeakUp ist freiwillig, vertraulich und erlaubt Anonymität solange das lokale Recht eines Landes nichts anderes vorsieht. Die Helpline gewährleistet Fairness, Gerechtigkeit innerhalb unserer Organisation und ein unverzügliches, systematisches Untersuchungsverfahren. Wir vertrauen darauf, dass SpeakUp nach bestem Wissen und Gewissen eingesetzt wird. Niemand der ein berechtigts Anliegen vorbringt oder dabei hilft, ein solches anzusprechen, hat Vergeltungsmaßnahmen zu befürchten.

SpeakUp ermöglicht es Dir, Bedenken zu äußern und um Rat oder Anleitung zu Handlungen oder Verhaltensweisen zu bitten, die:

— Nicht mit unseren Werten, unserem Verhaltenskodex oder den damit verbundenen Ethik- und Compliance-Richtlinien übereinstimmen;
— Nicht in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen stehen; oder
— Fundamentale Interessen von Capgemini und ihren verbundenen Unternehmen erheblich beeinträchtigen.

SpeakUp ist keine Beschwerde-Helpline; es ist keine Plattform, um Probleme im Zusammenhang mit Leistungsbeurteilung, Vergütung oder Karriereentwicklung anzusprechen. Handlungen und Verhaltensweisen, die nicht mit unseren Werten und unserem Verhaltenskodex übereinstimmen, z. B. Belästigung am Arbeitsplatz, Diskriminierung, Vergeltungsmaßnahmen und sexuelle Belästigung, fallen jedoch in den Zuständigkeitsbereich von SpeakUp.

Weitere Informationen zu SpeakUp und länderspezifischen Bestimmungen findest Du in der SpeakUp-Richtlinie.

www.capgemini.com/speakup

Conflict of interest
People
Business Int

2. Mitarbeiter

Wir verpflichten uns, für ein sicheres und gefährdungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen.

2.1 Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter ist uns sehr wichtig – an den eigenen Standorten wie auch beim Einsatz bei unseren Kunden.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Regeln befolgen.** Die Gruppe nimmt ihre Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter sehr ernst. Wir sind alle dazu angehalten, die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten und Notfallpläne zu beachten. Wenn wir bei einem Kunden vor Ort arbeiten, beachten und befolgen wir alle Vorschriften des Kunden bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und machen uns mit den jeweiligen Notfallplänen vertraut. Auf Geschäftsreisen wird von uns erwartet, dass wir die jeweils geltenden Gruppenrichtlinien einhalten – nützliche Links dazu findest Du im Anhang.
- **Unterstützung leisten.** Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie auf die Gesundheit und Sicherheit ihrer Teammitglieder achten.
- **Initiative ergreifen.** Wir alle tragen die Verantwortung, Zustände oder Verhalten, die zur Beeinträchtigung der Gesundheit oder Sicherheit unserer Mitarbeiter führen können, zu identifizieren und unserem jeweiligen Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragten oder Vorgesetzten zu melden.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Es ist meine Pflicht, mich mit den Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien und allen Notfallplänen der Gruppe sowie mit denen meiner Kunden vertraut zu machen und diese zu befolgen, sofern diese nicht den gesetzlichen Vorschriften widersprechen.
- Bei meinen Reisen befolge ich die jeweils geltenden Mobilitätsrichtlinien, Reiserichtlinien und Sicherheitsrichtlinien der Capgemini-Gruppe.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Ich arbeite vor Ort bei einem Kunden und habe Meetings in Produktionsstätten. . Welche Vorschriften muss ich in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten?
Es liegt in Deiner Verantwortung, Dich mit den Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien des Kunden vertraut zu machen, z. B. indem Du verlangst, dass Dein Vorgesetzter eine Kopie dieser Richtlinien erhält. Falls Du an einer Produktionsstätte arbeitest, solltest Du darauf achten, die dort angebotenen Sicherheitstrainings nicht zu verpassen. Ergibt sich eine Gefährdung der Sicherheit oder Gesundheit für Dich selbst oder Dein Team, solltest Du dies umgehend mit Deinem Vorgesetzten besprechen, der wiederum verpflichtet ist, dies mit dem Kunden zu klären. Wenn Du eine Führungskraft bist, sollte die Überprüfung der Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien des Kunden eine Deiner ersten Prioritäten zu Beginn eines Projekts sein.

Ich arbeite an einem Projekt, und eine mir nahestehende Person hat Probleme, die meine Anwesenheit zu Hause erfordern. Dies kann sich darauf auswirken, wie und wo ich arbeiten kann. Was soll ich tun?
Bespricht das Anliegen mit Deinem Vorgesetzten, damit ihr gemeinsam eine angemessene Lösung dafür finden könnt, um Dich bei Deiner weiteren Arbeit zu unterstützen. Als Führungskraft solltest Du die persönlichen Umstände Deiner Mitarbeiter so weit wie möglich berücksichtigen. Im Zweifel hilft Dir Dein Personalleiter.

SPRICH OFFEN ÜBER DEINE BEDENKEN: Wenn Du mit einem Problem bezüglich Gesundheit und Sicherheit konfrontiert bist, solltest Du es nicht für Dich behalten. Im Gespräch mit Deinem Vorgesetzten oder Deinem Personalleiter wird Dir Hilfe und Unterstützung angeboten.

2.2 Gleichheit, Vielfalt und Inklusion

Wir sind stolz auf die Vielfalt unserer Mitarbeiter. Sie begünstigt Kreativität und Innovation und trägt zur Schaffung einer integrativen Kultur des gegenseitigen Nutzens bei. Jeder Einzelne hat dabei das Recht auf Chancengleichheit und faire Behandlung.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Engagement und Leistung.** Das Engagement unserer Mitarbeiter ist unser wichtigster Leistungshebel und ermöglicht es uns, viele gute Talente anzuwerben und diese als Mitarbeiter zu halten. Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter interessiert an ihrer Arbeit sind und motiviert bleiben, müssen wir konstant mit ihnen in den Dialog gehen. Nur so können wird die Zufriedenheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter aufrechterhalten.
  Dabei hilft uns unser Leistungsmanagementsystem, das auf einem regelmäßigen Zyklus von Mitarbeitergesprächen basiert. So können wir für den einzelnen Mitarbeiter abgestimmte Ziele formulieren und dessen Stärken weiter ausbauen.
  Wir ermutigen unsere Mitarbeiter zu einer kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung, um ihre Fähigkeiten zu verbessern und den hohen Anforderungen des Marktes gerecht zu werden.
- **Freiheit.** Im Geiste unseres Grundwertes „Freiheit" sind Toleranz und Respekt vor anderen Kulturen und Bräuchen für uns unerlässlich. Wir glauben, dass die Unterschiedlichkeit von Menschen eine Quelle für Innovation und Kreativität ist. Die Vielfalt der Menschen ist für uns aber auch eine geschäftliche Notwendigkeit, um den Anforderungen unserer Kunden gerecht zu werden. Dank unserer verschiedenen Talente, gewinnen wir unterschiedliche Perspektiven, die für unsere Arbeit in einer sich rasch verändernden Welt, von wesentlicher Bedeutung sind. Die Gleichstellung aller Geschlechter ist für uns ein zentrales Thema und wir stellen uns in diesem Zusammenhang jeglichen Herausforderungen, um ein ausgeglichenes Arbeitsumfeld zu schaffen. Weitere Arten der Vielfalt resultierend aus ethnischer Zugehörigkeit, Religion, LGBTQIA+ und einer besseren Integration von Mitarbeitern mit Behinderungen, müssen zwar länderspezifisch behandelt werden, dabei kommen aber dennoch die "Best Practices" der Capgemini-Gruppe zum Tragen.
- **Chancengleichheit und faire Behandlung.** Unser Ziel ist es, allen Mitarbeitern gleiche Chancen einzuräumen und eine faire Behandlung zu gewährleisten - unabhängig von sozialer, kultureller, ethnischer oder nationaler Herkunft, religiöser oder anderer Überzeugung, Kaste, Geschlechtsidentität/-ausdruck, Familienstand, Schwangerschaft, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter, Hautfarbe, Rasse, Elternstatus, politischer Ideologie, Militär-/Veteranenstatus oder gewerkschaftlicher Tätigkeit. Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller arbeitsrechtlichen Anti-Diskriminierungsgesetze.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Ich beurteile Kollegen auf Basis ihrer beruflichen Fähigkeiten, Leistungen und Verhaltensweisen.
- Es wird von mir erwartet, dass ich keinerlei Witze, verbalen Anzüglichkeiten oder Gesten und ähnliche Verhaltensweisen toleriere, die Menschen beleidigen, diskriminieren oder ein feindseliges Umfeld schaffen können.
- Ich arbeite konstruktiv mit meinen Kollegen zusammen – ungeachtet ihrersozialen, kulturellen oder ethnischen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder ihres Glaubens, ihrer gesellschaftlichen Stellung, ihres Geschlechts, einer eventuellen Schwangerschaft, ihres Familienstandes, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Ich möchte in meinem Team möglichst viele unterschiedliche Mitarbeiter, Talente und Sichtweisen vereinen. Sollte ich deshalb bevorzugt Kandidaten aus Minderheitengruppen einstellen?
Kandidaten sollten immer auf Basis ihrer beruflichen Verdienste und ihrer fachlichen Kompetenz eingestellt werden. Bei der Suche nach neuem Personal sollten wir Personalberatungsfirmen darum bitten, uns eine vielfältige Auswahl an Kandidaten vorzustellen, die für unsere heutige gesellschaftliche Struktur repräsentativ ist.

Ich bin Führungskraft, und eines meiner Teammitglieder hat mir gegenüber seine Behinderung zum Ausdruck gebracht. Wird die Capgemini-Gruppe dafür Sorge tragen, dass die betreffende Person ihre Aufgaben weiterhin den gestellten Anforderungen entsprechend ausüben kann?
Ja. Die Capgemini-Gruppe verfügt über Tools, Technologien und Prozesse, die Menschen mit Behinderungen unterstützen und sicherstellen, dass sie ihren Beruf weiterhin ausüben können. Bitte wende Dich an Deine Personalabteilung, um weitere Informationen über die verfügbaren Angebote zu erhalten.

SPRICH OFFEN ÜBER DEINE BEDENKEN: Wenn Du mit einem Problem im hinsichtlich Gleichstellung, Vielfalt oder Integration konfrontiert bist, solltest Du es nicht für Dich behalten. Im Gespräch mit Deinem Vorgesetzten oder Deinem Personalleiter wird Dir Hilfe und Unterstützung angeboten, eine Lösung zu finden.

2.3 Belästigung am Arbeitsplatz

Wir alle haben ein Recht darauf, respektvoll, anständig und höflich behandelt zu werden – und die Pflicht, andere ebenso zu behandeln.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Respektvoller Umgang am Arbeitsplatz.** Von der Capgemini-Gruppe als Arbeitgeber wird erwartet, dass eine Arbeitsatmosphäre besteht, die frei von Belästigungen ist – dazu gehören Einschüchterung, unwillkommene sexuelle Annäherung, Drohungen und Gewalttaten.
- **Null Toleranz.** Wir tolerieren keinerlei Form von Belästigung, Gewalt oder Handlungen, die einen bedrohlichen Arbeitsplatz schaffen. Dies schließt jede Gesinnung, Verhaltensform oder Situation ein, die als Belästigung empfunden wird. Jede Missachtung dieser Regel wird disziplinarisch geahndet.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Ich enthalte mich jeglicher diffamierender Bemerkungen oder Scherze auf Kosten einer bestimmten Gruppe von Menschen und stelle auch keine Dokumente zur Schau, die in Bezug auf soziale, kulturelle, ethnische oder nationale Herkunft, religiöse oder andere Überzeugungen, Kaste, Geschlechtsidentität/-ausdruck, Familienstand, Schwangerschaft, sexuelle Orientierung, Behinderung, Alter, Hautfarbe, Rasse, Elternstatus, politische Ideologie, Militär-/Veteranenstatus oder Gewerkschaftsaktivitäten beleidigend sein könnten.
- Ich muss andere respektieren und darf keinerlei Form von Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz tolerieren.
- Ich darf keinerlei Form der Maßregelung, Rache oder Schikane gegen Personen, die geltend gemacht haben, belästigt worden zu sein, tolerieren oder gar aktiv unterstützen.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Mein Vorgesetzter kann ziemlich anspruchsvoll und manchmal sogar einschüchternd sein. Er/Sie stellt oft unvernünftige Forderungen, streitet und macht sich vor meinen Kollegen über mich lustig. Ist dies eine Form der Belästigung?
Wenn Dein Vorgesetzter Dich einschüchtert oder respektlos behandelt, kann dies als Belästigung eingestuft werden. Wenn Du das Gefühl hast, dass Du oder Deine Kollegen nicht professionell behandelt werden, solltest Du das Problem mit Deiner Führungskraft besprechen. Wenn Du Dich dabei unwohl fühlst, kannst Du Dich an Deinen Personalleiter wenden.

Eine/r meine/r Kollegen/Kolleginnen steht oft sehr nah hinter mir und berührt mich an Rücken und Schultern, während ich an meinem Schreibtisch sitze. Ich fühle mich dabei sehr unwohl. Ist das eine Form der Belästigung?
Dies kann eine Form der Belästigung sein. Nach Möglichkeit solltest Du Deine/n Kollegin/Kollegen bitten, Dich in Zukunft nicht mehr anzufassen. Wenn das Problem so nicht gelöst werden kann, solltest Du Dich an Deinen Vorgesetzten wenden. Wenn Dir auch das unangenehm ist, solltest Du das Thema mit Deinem Personalleiter besprechen.

SPRICH OFFEN ÜBER DEINE BEDENKEN: Wenn Du mit einem Belästigungsproblem konfrontiert bist, solltest Du es nicht für Dich behalten. Im Gespräch mit Deinem Vorgesetzten oder Deinem Personalleiter wird Dir Hilfe und Unterstützung angeboten.

2.4 Offener Dialog

Wir sind davon überzeugt, dass offene Kommunikation die Grundlage für eine aufgeschlossene und integrative Unternehmenskultur bildet.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Offener Dialog.** Unsere Werte „Teamgeist" und „Vertrauen" helfen uns dabei, gut zusammenzuarbeiten und die Bedeutung einer offenen Kommunikation zu schätzen. Wir fördern deshalb den offenen Dialog durch Team-Meetings, Telefonkonferenzen, Foren und Mitarbeiterbefragungen, in denen wir unsere Meinung frei äußern können.
- **Offene und konstruktive Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen.**
  - Durch unseren International Works Council (IWC), die offizielle Betriebsratsorganisation der Capgemini-Gruppe, fördern wir den offenen Dialog zwischen dem Management und Arbeitnehmervertretern aus allen Bereichen und auf allen Ebenen der Capgemini-Gruppe.
  - Auf lokaler Ebene unterstützen wir den offenen Dialog mit Arbeitnehmervertretungen und befolgen dabei die jeweils geltende lokalen Gesetzgebung und sonstige Regeln und Übereinkünfte.
  - Wir beachten das Recht auf die Gründung von Arbeitnehmervertretungen und das Recht auf die freie Ausübung ihrer Tätigkeit.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Ich leiste meinen Beitrag für eine aufgeschlossene und integrative Unternehmenskultur und beteilige mich am offenen und zielführenden Dialog.
- Als Mitarbeiter oder als Führungskraft ist es mir wichtig, die Werte der Gruppe z zu kennen, zu verstehen und danach zu leben. Dies gibt mir die Möglichkeit, ein Klima der Offenheit mitzugestalten.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Ich bin ein erst seit Kurzem Führungskraft. Was kann ich tun, um den offenen Dialog zwischen mir und meinen Mitarbeitern zu gewährleisten?
Als Führungskraft solltest Du regelmäßige Team-Meetings oder Telefonkonferenzen einrichten, die einen Dialog ermöglichen und die Anliegen Deines Teams besprechen.

Ich habe an einer Mitarbeiterbefragung teilgenommen und bisher keine Rückmeldung oder Ergebnisse erhalten. Kann ich eine Reaktion erwarten?
Ja. Wir fördern den offenen Dialog, und wir nutzen unsere Mitarbeiterbefragungen, um Dir die Möglichkeit zu geben, Deine Ansichten frei zu äußern. Es ist die Aufgabe Deiner Führungskraft, die Ergebnisse mit Dir durchzusprechen und Dir ein Feedback zu geben. Wenn Du selbst Führungskraft bist, ist es Deine Aufgabe, die aus den Befragungen resultierenden Aktionspläne in Deinem Verantwortungsbereich umzusetzen.

SPRICH OFFEN ÜBER DEINE BEDENKEN: Wenn Du mit einem Problem des offenen Dialogs konfrontiert bist, solltest Du es nicht für Dich behalten. Im Gespräch mit Deinem Vorgesetzten oder Deinem Personalleiter wird Dir Hilfe und Unterstützung angeboten.

2.5 Verhalten am Arbeitsplatz und bei geschäftlich veranlassten Veranstaltungen

Wir alle repräsentieren die Capgemini-Gruppe und sind uns darüber bewusst, dass unser Verhalten am Arbeitsplatz und bei allen geschäftlich veranlassten Veranstaltungen sowohl auf das Ansehen der Gruppe als auch auf unseren eigenen Ruf zurückfällt. Daher wird von uns erwartet, dass wir bei unserer Arbeit und in den sozialen Netzwerken gesellschaftliche Normen akzeptieren und Regeln respektieren.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Professionalität.** Damit wir und unsere Kollegen uns bei der Arbeit und bei geschäftlich bedingten Aktivitäten wohl fühlen können, erkennen wir individuelle und kulturelle Unterschiede an und respektieren sie. Es darf kein Gefühl der Ausgrenzung, Diskriminierung oder Belästigung aufkommen.
  - Bei jeder geschäftlich bedingten Veranstaltung sind wir alle dafür verantwortlich, auf professionelles, vernünftiges und angemessenes Verhalten zu achten und weder dem eigenen Ruf noch dem der Capgemini-Gruppe zu schaden.
  - Beteilige Dich an keinem Verhalten, das an Deinem Arbeitsplatz nicht akzeptabel oder ungesetzlich wäre. Zur Nutzung der sozialen Medien haben wir eine ausführliche Anleitung bereitgestellt – den Link dazu findest Du im Anhang.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Ich toleriere persönliche Überzeugungen und kulturelle Unterschiede und versuche nicht, andere von meiner Meinung zu überzeugen – weder am Arbeitsplatz, noch bei arbeitsbedingten Veranstaltungen.
- Am Arbeitsplatz und bei geschäftlich bedingten Veranstaltungen sollte ich mein Verhalten und mein Urteilsvermögen nicht durch den Genuss von Alkohol beeinflussen lassen. Ich darf mich nicht auf den unrechtmäßigen Gebrauch oder Besitz von Drogen einlassen und muss die entsprechenden Raucherrichtlinien respektieren.
- Bei Branchenveranstaltungen wie Kongressen und Tagungen muss ich mir bewusst sein, dass ich die Capgemini-Gruppe repräsentiere und darauf achten, wie mein Verhalten von anderen wahrgenommen wird.
- Mein Verhalten sollte sowohl offline als auch online konsistent sein.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Ich habe an einer Feier meiner Abteilung teilgenommen und fand es unpassend, wie viel Alkohol dort getrunken wurde. Ist ein solches Verhalten angemessen?
Bei von Capgemini organisierten Feiern wird ein angemessenes Verhalten von uns erwartet. Der Alkoholkonsum bei beruflichen Anlässen darf unser Verhalten oder unsere Urteilskraft nicht beeinflussen. Dies gilt auch für interne und externe Weiterbildungen.
Als Mitarbeiter eines multikulturellen Unternehmens müssen wir uns außerdem den verschiedenen Kulturen gegenüber tolerant und respektvoll verhalten. In vielen Ländern, in denen die Gruppe vertreten ist, ist der Genuss von Alkohol nur eingeschränkt erlaubt oder ganz verboten. Und viele unserer Mitarbeiter dürfen oder möchten keinen Alkohol trinken.

Während einer arbeitsbezogenen Veranstaltung wandte sich die Diskussion politischen Ereignissen zu. Mein/e Kollege/Kollegin wurde streitlustig und versuchte, uns von seiner/ihrer Meinung zu überzeugen. Ist ein solches Verhalten angemessen?
Die Capgemini-Gruppe respektiert persönliche Meinungen. Dazu gehört jedoch nicht die Agitation oder Manipulation durch Kollegen. Bei dieser Gelegenheit möchten wir daran erinnern, dass Themen wie Politik, Religion oder Sexualität überaus heikel sein können. Themen, deren Erörterung unangemessen persönlich, anstößig oder beleidigend sein kann, sollten generell vermieden werden.

Neulich stieß ich in den sozialen Medien auf Postings von zwei meiner Kollegen. Einer der beiden Kollegen hat rassistische Kommentare und Artikel auf der Social-Media-Seite des anderen veröffentlicht, was diesem eindeutig Unbehagen bereitet hat. Ist ein solches Verhalten angemessen?
Du bist für Deine Worte und Handlungen verantwortlich, egal wo Du Dich befindest. Deshalb solltest Du Dich auch online an keinem Verhalten beteiligen, das an Deinem Arbeitsplatz inakzeptabel oder ungesetzlich wäre. Unterlasse beispielsweise abfällige Bemerkungen oder Beleidigungen gegenüber anderen Nutzern und stelle keine Inhalte ein, die hasserfüllt, verleumderisch, bedrohlich, diskriminierend oder pornografisch sind.

SPRICH OFFEN ÜBER DEINE BEDENKEN: Wenn Du mit einem Problem konfrontiert bis, welches das Verhalten am Arbeitsplatz und bei geschäftlich veranlassten Veranstaltungen betrifft, solltest Du es nicht für Dich behalten. Im Gespräch mit Deinem Vorgesetzten oder Deinem Personalleiter wird Dir Hilfe und Unterstützung angeboten.

3. Geschäfts-integrität

Als Unternehmen sind wir verpflichtet, auf dem Markt verantwortungsvoll zu handeln.

3.1 Fairer Wettbewerb

Die Capgemini-Gruppe kämpft energisch um jeden Auftrag – aber mit fairen Mitteln. In den meisten Ländern, in denen wir tätig sind, gibt es Wettbewerbs- oder Kartellgesetze und Handelsbestimmungen zum Schutz des freien Wettbewerbs. Die Gruppe hält sich an alle anwendbaren Wettbewerbs- und Kartellgesetze und sonstigen rechtlichen Bestimmungen.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Die Grundregel.** Obwohl die spezifischen Wettbewerbsgesetze der einzelnen Länder (in einigen Ländern auch als „Kartellgesetze" bezeichnet) unterschiedlich sind, gibt es doch eine Reihe an Gemeinsamkeiten:
  - **Verbotene Absprachen und Praktiken.** Schriftliche oder mündliche Preisabsprachen, Kunden- oder Gebietsaufteilungen, sonstige wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei der Submission von Angeboten, gemeinsame Boykotte und der Ausschluss von Wettbewerbern sind generell untersagt. Dazu gehören auch gemeinsame Geschäftspraktiken mit derselben Wirkung oder entsprechenden Zielen.
  - **Verbotene Marktbeherrschung.** Große Unternehmen mit beherrschender Stellung in manchen Märkten sind nicht immer frei in ihren Entscheidungen, etwa wenn es um die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen oder um Akquisitionen geht.
- **Verbotenes Verhalten.** Wir sprechen mit unseren Wettbewerbern nicht über folgende Themen: Preise, Vertragsbedingungen, Aufteilung der Märkte (geografisch, nach Produkten/Angeboten oder anderen Kriterien), Aufteilung von Kunden, Kosten, Gewinne oder Gewinnspannen oder andere Aktivitäten, die den freien Wettbewerb beeinflussen können.
- **Konsequenzen kennen.** Allein die Bezichtigung eines Verstoßes gegen diese Gesetze kann beträchtliche Folgen für die Gruppe und ihre Mitarbeiter nach sich ziehen. Auf die Capgemini-Gruppe können erhebliche strafrechtliche Konsequenzen und/oder immense Schadensersatzforderungen zukommen; darüber hinaus auf einzelne Mitarbeiter hohe Geldstrafen, lange Haftstrafen und Disziplinarmaßnahmen.
- **Expertenrat suchen.** Deine Rechtsabteilung hilft Dir, das komplexe Wettbewerbs- und Kartellrecht zu durchschauen und Dich daran zu halten. Frage sofort nach, wenn Bedenken über das Verhalten der Gruppe, ihrer Geschäftspartner oder Lieferanten auftauchen.

Detaillierte Richtlinien zu rechtmäßigem Verhalten in Bezug auf das Wettbewerbsrecht findest Du in der Konzernregelung der Capgemini-Gruppe zum Recht der Wettbewerbsbeschränkungen – siehe die Links im Anhang zu diesem Dokument.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Es liegt in meiner Verantwortung, die Konzernregelungen der Capgemini-Gruppe zum Recht der Wettbewerbsbeschränkungen zu lesen und zu verstehen, sodass ich nicht in unlautere Praktiken verwickelt werde.
- Bei Fragen oder wenn ich mir in einer bestimmten Situation nicht 100 % sicher über die Anwendung der Grundsätze zum Wettbewerbsrecht bin, bitte ich die Rechtsabteilung um Hilfe.
- Bei Meetings, Tagungen, Konferenzen, Messen und bei meiner Tätigkeit in Industrieverbänden muss ich Vorsicht walten lassen im Umgang und in der Kommunikation mit Wettbewerbern. Bei unangemessenem Verhalten muss ich wachsam und sensibel reagieren.
- Ich darf keine ungesetzlichen oder unethischen Mittel anwenden, um Informationen von Wettbewerbern zu erhalten.
- Ich muss mir im Klaren darüber sein, dass jeglicher mündliche oder schriftliche Informationsaustausch mit Wettbewerbern der Capgemini-Gruppe schaden kann.
- Ich respektiere meine Verpflichtungen (und die anderer) aus früheren Arbeitsverhältnissen, wie etwa noch fortbestehende Geheimhaltungsverpflichtungen, und werde niemanden zwingen, diese zu verletzen.

BESPRICH DEINE BEDENKEN MIT EINEM ANWALT DER RECHTSABTEILUNG: Wenn Du mit einem Problem konfrontiert bist, bei dem es um fairen Wettbewerb geht, solltest Du es nicht für Dich behalten. Konsultiere umgehend einen Anwalt der Rechtsabteilung.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Bei einer Branchenveranstaltung erzählt mir mein Gesprächspartner, der für einen Wettbewerber tätig ist, dass sein Unternehmen plane, die Honorare im nächsten Jahr um 17 % anzuheben, und fragt nach unseren diesbezüglichen Plänen. Was soll ich tun?
Wettbewerber sollten keine Informationen über ihre zukünftigen Preisgestaltungspläne weitergeben. Du solltest Deinen Gesprächspartner deutlich und entschieden darauf hinweisen, dass weder seine Information noch seine Frage angemessen sind und danach sofort das Gespräch abbrechen.
Informiere Deine Rechtsabteilung über den Vorfall und darüber, wie Du selbst reagiert hast.
Wird einer dieser Schritte unterlassen, kann dies zu jahrelangen Untersuchungen, Rechtsstreitigkeiten und möglicherweise zu Gefängnisstrafen führen.

Ich habe für mehrere Kunden in einer bestimmten Branche gearbeitet. Wie verhalte ich mich, wenn mich ein Kunde nach Details eines Wettbewerbers fragt?
Du solltest dem Kunden sagen, dass Datenschutz und Betriebsgeheimnisse von Capgemini sehr ernst genommen werden. Der Kunde sollte dies schätzen, da es zeigt, dass wir seinen Wettbewerbern auch nichts über ihn erzählen würden.
Dies ist nicht nur die ethisch korrekte Antwort auf eine solche Frage, sondern schützt die Gruppe auch davor, in den Verdacht zu geraten, bestimmten Branchenteilnehmern zu helfen, ihr Verhalten durch das Erlangen vertraulicher Informationen nach dem ihrer Wettbewerber zu richten, was einen Verstoß gegen das Wettbewerbs- und Kartellrecht darstellt.

Ich erstelle gerade ein Angebot, als mich ein Mitarbeiter eines Wettbewerbers anruft, um mit mir über das Ausschreibungsverfahren zu sprechen. Er sagt mir, sein Unternehmen sei nur an einem Teilauftrag interessiert. Und er fragt sich, ob wir für denselben Teilauftrag bieten oder ob wir vielleicht mehr Interesse daran hätten, für den Kunden in anderen Ländern tätig zu werden. Was soll ich tun?
In vielen Ländern ist der Austausch von Informationen über Ausschreibungen und die Art und Weise, wie Wettbewerber bieten werden, eine Straftat.
Du solltest Deinem Gesprächspartner deutlich zu verstehen geben, dass seine Frage unangemessen ist und das Telefonat beenden.
Informiere Deine Rechtsabteilung über den Vorfall und darüber wie Du selbst reagiert hast.
Wird einer dieser Schritte unterlassen, kann dies zu jahrelangen Untersuchungen, Rechtsstreitigkeiten und möglicherweise zu Gefängnisstrafen führen. Denk daran, dass selbst ein mündlicher Kontakt per Telefon durch Telefonprotokolle nachgewiesen werden kann, unterschätze also nicht den potenziellen Schaden solcher Kontakte.

3.2 Bestechung und Korruption

Allein die Fähigkeit, gute Leistungen zu erbringen und damit einen Mehrwert für unsere Kunden zu schaffen, darf die Grundlage unseres unternehmerischen Erfolges sein. Die Capgemini-Gruppe verpflichtet sich, dies in keinem der Länder, in denen wir vertreten sind, durch Verstöße gegen Anti-Korruptionsgesetze in Frage zu stellen.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Gesetzestreue.** Bestechung ist ein Vergehen, das in den meisten Staaten, in denen wir tätig sind, zivil- und strafrechtlich verfolgt und hart bestraft wird.
  - Anti-Korruptionsgesetze verbieten die Beeinflussung von Amtsträgern – und in manchen Fällen auch die von Privatpersonen – durch die Gewährung oder das Versprechen von Vorteilen, um im Sinne der Capgemini-Gruppe oder eines ihrer Kunden zu handeln oder eine Handlung zu unterlassen.
  - „Amtsträger" werden in Anti-Korruptionsgesetzen unterschiedlich definiert. So können auch Personen damit gemeint sein, die Unternehmen vertreten, welche nur teilweise in staatlichem Besitz stehen, sowie auch Mitarbeiter politischer Parteien oder Kandidaten für politische Ämter.
  - Ferner ist es verboten, entsprechende Angebote, Versprechen oder die tatsächliche Gewährleistung von Geld oder geldwerten Vorteilen über Dritte vornehmen zu lassen bzw. Dritte damit zu beauftragen.
  - Ebenfalls verboten ist es, Vorteile von Personen anzunehmen, von denen angenommen werden kann, dass sie Einfluss auf die Capgemini-Gruppe oder einen ihrer Kunden ausüben oder ausüben können.
- **Provisionen.** Im Rahmen unserer Vertriebs-Aktivitäten wird die Zahlung von Provisionen an Dritte nicht geduldet, ebenso wenig wie das Annehmen von Provisionen von Dritten, es sei denn, dies ist von der Capgemini-Gruppe ausdrücklich für den konkreten Fall erlaubt. Solche Ausnahmegenehmigungen können z. B. Vermittlungsprovisionen, sogenannte Referral Fees von Soft- oder Hardware-Anbietern betreffen. Dabei sollte Transparenz dem Kunden gegenüber gewährleistet sein.
- **Konsequenzen kennen.** Die Nichteinhaltung von Anti-Korruptionsgesetzen setzt nicht nur die Capgemini-Gruppe der Gefahr zivil- und strafrechtlicher Verfolgung aus, sondern auch jeden einzelnen Mitarbeiter. Die Folge können empfindliche Geld- und Gefängnisstrafen sowie Disziplinarmaßnahmen sein.
- **Null Toleranz.** Die Gruppe duldet keinerlei Form von Bestechung, Bestechlichkeit oder Korruption und keinerlei Handlungen, die als solche betrachtet werden können (auch nicht den Versuch einer solchen Handlung). Bestechung und Korruption zu tolerieren, ist kein akzeptables Geschäftsgebaren – in keinem der Länder, in denen die Capgemini-Gruppe agiert.

Detaillierte Richtlinien zu rechtmäßigem Verhalten in Bezug auf Bestechung und Korruption findest Du in den Anti-Korruptions-Konzernregelungen der Capgemini-Gruppe – siehe die Links im Anhang zu diesem Dokument.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Ich muss die Anti-Korruptions-Konzernregelungen der Gruppe kennen, verstehen und danach handeln sowie die obligatorische Schulung zu diesem Thema absolvieren.
- Ich muss die für mich und meine Arbeit geltenden lokalen Anti-Korruptionsgesetze kennen, verstehen und danach handeln.
- Bei Fragen oder Zweifeln hinsichtlich der Anwendung der besonderen Anti-Korruptions-Konzernregelungen der Capgemini-Gruppe in einer konkreten Situation muss ich meine Rechtsabteilung um Hilfe bitten.

BESPRICH DEN FALL MIT EINEM ANWALT DER RECHTSABTEILUNG: Wenn Du mit einem Problem im Zusammenhang mit Bestechung und Korruption konfrontiert bist, solltest Du es nicht für Dich behalten. Konsultiere umgehend einen Anwalt der Rechtsabteilung.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Ich möchte einem Kunden ein kleines Geschenk überreichen. Was muss ich beachten?
Bevor Du irgendeinem Kunden der Capgemini-Gruppe ein Geschenk machst, solltest Du Dich rückversichern, ob dies nach geltendem Recht und gemäß unserer Anti-Korruptions-Richtlinie erlaubt ist. Geschenke an Privatpersonen können gestattet sein, solange sie verhältnismäßig sind und nicht dazu dienen, sich Vorteile bei laufenden Vertragsverhandlungen zu sichern. Wenn sie für Amtsträger bestimmt sind, müssen Bewirtungen, Geschenke oder Reisen im Voraus von Deiner Rechtsabteilung genehmigt werden. In den meisten Ländern sind jedoch selbst kleine Geschenke an Amtsträger verboten. Halte also Rücksprache mit Deiner Rechtsabteilung und/oder Deinem Country Ethics & Compliance Officer, informiere sie über Deine Absicht – und befolge ihren Rat. Weitere Beispiele findest Du in den Anti-Korruptions-Richtlinien der Gruppe.

3.3 Interessenskonflikte

Wir müssen aufpassen, nichts zu unternehmen, was mit den Interessen der Capgemini-Gruppe kollidieren oder ihr Image beschädigen könnte.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Loyal und nach bestem Wissen und Gewissen handeln.** Als Mitarbeiter der Gruppe stehen wir in der Pflicht, stets loyal und nach bestem Wissen und Gewissen zu handeln.
- **Interessenskonflikte.** Ein potenzieller Interessenskonflikt kann sich dann ergeben, wenn wir zur gleichen Zeit verschiedenen gegensätzlichen Interessen dienen sollen. Wenn ein persönliches Interesse im Widerspruch zu den Interessen der Gruppe steht, laufen wir Gefahr, unsere Loyalitätspflicht zu verletzen. Dieses Risiko liegt immer dann vor, wenn ein möglicher direkter oder indirekter persönlicher Vorteil eine Entscheidung über geschäftliche Dinge beeinflusst oder beeinflussen könnte. Situationen, in denen unsere persönlichen Interessen möglicherweise mit denen der Capgemini-Gruppe kollidieren, müssen wir daher konsequent vermeiden.

Ausführliche Hinweise zu Interessenskonflikten findest Du in der Richtlinie der Gruppe zu Interessenskonflikten – der Link dazu befindet sich im Anhang.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Ich darf während meiner Tätigkeit für die Capgemini-Gruppe keiner weiteren Tätigkeit nachgehen, die im Wettbewerb zu den geschäftlichen Aktivitäten der Capgemini-Gruppe steht oder gar unmittelbar den Geschäftsaktivitäten eines Wettbewerbers von Capgemini dient.
- Ich muss jeden potenziellen Interessenkonflikt meinem Vorgesetzten oder dem Ethics & Compliance Officer melden.
- Aufträge darf ich nur auf Grund von Ausschreibungen oder Leistungsvergleichen vergeben und nicht auf Grund von persönlichen Beziehungen oder wegen eines eventuellen persönlichen Nutzens.
- Geschäftsinformationen oder -gelegenheiten, die ich auf Grund meiner Tätigkeit für die Capgemini-Gruppe erlange, darf ich nicht zu meinem persönlichen Vorteil nutzen.
- Sollte ich mir nicht sicher sein, ob mein Verhalten eventuell einen Interessenskonflikt verursacht, sollte ich dies mit meiner Führungskraft besprechen.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Mein Lebensgefährte arbeitet für einen großen Wettbewerber. Was muss ich beachten?
Du solltest Dir im Klaren darüber sein, dass dies eine besonders heikle Situation ist, über die Du Deinen Vorgesetzten unterrichten solltest. Denn wenn Du und Dein Lebensgefährte berufliche Informationen austauscht, könnt ihr damit beide selbst gegen geltendes Wettbewerbsrecht verstoßen und Euch in eine schwierige Situation bringen. Sowohl Du als auch Dein Lebensgefährte begehen eventuell eine Straftat, wenn Ihr Euch beispielsweise über Themen wie Preisgestaltung oder Neugeschäft unterhaltet. Du solltest daher die entsprechenden Gesetze kennen und im Zweifel den Rat Deines Country Ethics & Compliance Officers einholen.
Außerdem kann der Austausch vertraulicher Informationen mit Deinem Partner einen Verstoß gegen vertragliche Geheimhaltungsvorschriften bedeuten.

Ein naher Verwandter von mir arbeitet für eine führende Personalberatung, mit der wir oft zusammenarbeiten. Ist dies ein potenzieller Interessenskonflikt?
Das hängt von verschiedenen Faktoren ab, z. B. davon, wer wie mit der entsprechenden Agentur zusammenarbeitet, welches Deine Rolle dabei ist oder welche Funktion Dein Verwandter bekleidet. Da die Situation durchaus einen potenziellen Interessenskonflikt darstellt, solltest Du die Angelegenheit gegenüber Deiner Führungskraft offenlegen. Um etwaige Interessenskonflikte zu entschärfen, sind im Zweifel angemessene Maßnahmen zu treffen, es ist zum Beispiel sicherzustellen, dass Du selbst nichts mit dem entsprechenden Sachverhalt zu tun hast.

SPRICH OFFEN ÜBER DEINE BEDENKEN: Wenn Du mit einem Problem konfrontiert bist, das einen Interessenkonflikt beinhaltet, solltest Du es nicht für Dich behalten. Im Gespräch mit Deinem Vorgesetzten oder Deinem Ethics & Compliance Officer wird Dir Hilfe und Unterstützung angeboten.

3.4 Insiderhandel

Bei allen Transaktionen, die mit dem Handel von Aktien der Capgemini-Gruppe oder Aktien unserer Kunden, Geschäftspartner oder Lieferanten zu tun haben, ist äußerste Vorsicht geboten. Die Weitergabe von Insider-Informationen und Transaktionen mit Aktien aufgrund von Insider-Informationen sind strikt verboten.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Null Toleranz.** Insider-Informationen umfassen sämtliche nicht öffentlich bekannten Informationen, die, wenn sie bekannt wären, Entscheidungsgrundlagen für Investoren hinsichtlich des Kaufs, Verkaufs oder Handels mit den betreffenden Wertpapieren darstellen könnten.
  - Mitarbeitern der Gruppe ist der Handel mit Aktien der Capgemini SE oder anderen Wertpapieren, die im Zusammenhang mit der Capgemini-Gruppe stehen, während der einmonatigen „Sperrzeit" vor der Veröffentlichung ihrer Halbjahres- und Jahresergebnisse strikt untersagt (Link dazu im Anhang). Unabhängig von diesen Sperrzeiten dürfen wir keine Aktien oder ähnliche Wertpapiere kaufen oder verkaufen, wenn wir über Insider-Informationen verfügen. Ähnliche Beschränkungen gelten für den Handel mit börsennotierten Aktien oder anderen Wertpapieren derzeitiger oder zukünftiger Kunden, Geschäftspartner oder Lieferanten der Capgemini-Gruppe, wenn wir über Insider-Informationen verfügen.
  - Die Weitergabe oder Nutzung von Insider-Informationen kann strafbar sein.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Die Weitergabe von Insider-Informationen ist mir untersagt.
- Auf der Basis von vertraulichen oder Insider-Informationen darf ich keine Investitionsentscheidungen treffen.
- Wenn ich an einem Projekt mitarbeite, das mit dem Erwerb, dem Zusammenschluss oder einem Joint-Venture mit einem anderen Unternehmen zu tun hat, wird von mir erwartet, Aktien- oder anderen Wertpapierbesitz an diesem Unternehmen offenzulegen. Dies gilt nicht für Beteiligungen an Fonds etc., bei denen ich nicht weiß oder wissen kann, ob sie derartige Papiere umfassen.
- Während der Sperrzeiten darf ich Aktien der Capgemini-Gruppe oder Wertpapiere, die im Zusammenhang mit den Aktivitäten der Capgemini-Gruppe stehen, nicht kaufen oder verkaufen.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Darf ich Aktien der Capgemini SE jederzeit kaufen oder verkaufen?
Nein. Die Capgemini-Gruppe hat strikte Grundsätze zu diesem Thema erlassen und Sperrzeiten festgelegt, in denen der Handel mit Aktien und Wertpapieren der Capgemini SE verboten ist. Die Gruppe benachrichtigt alle Mitarbeiter über diese Sperrzeiten.

Im Rahmen meiner Tätigkeit für ein Kundenprojekt habe ich Zugang zu Daten des Kunden. Kann es als Insider-Handel betrachtet werden, wenn ich Aktien dieses Kunden kaufe oder verkaufe?
Ja, insbesondere wenn Du Zugang zu vertraulichen Daten dieses Kunden hast. Zusätzlich können wir verpflichtet sein, die internen Börsenhandels-Sperrzeiten unserer Kunden ebenso zu respektieren wie solche der Capgemini-Gruppe.

BESPRICH DEN FALL MIT EINEM ANWALT DER RECHTSABTEILUNG: Wenn Du mit einem Problem im Zusammenhang mit Insiderhandel konfrontiert bist, solltest Du es nicht für Dich behalten. Besprich das Thema direkt mit einem Anwalt der Rechtsabteilung.

3.5 Zutreffende Geschäftsberichte und Geschäftszahlen

Wir sind verpflichtet, zutreffende Geschäftsberichte mit korrekten Finanzdaten zu erstellen und termingerecht zu veröffentlichen.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Zutreffende Angaben.** Die Gruppe ist verpflichtet, ihren Aktionären regelmäßig wichtige und inhaltlich zutreffende Informationen zu liefern.
- **Gemeinsame Verpflichtung.** Wir alle generieren laufend Informationen betreffend der Capgemini-Gruppe, ihrer Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner oder Lieferanten. Dabei müssen wir gewissenhaft und wahrheitsgemäß vorgehen und sämtliche Dokumente mit äußerster Sorgfalt und nach bestem Wissen und Gewissen erstellen und verwalten.
- **Null Toleranz.** Wir müssen sämtliche relevanten Gesetze, Vorschriften und interne Vorschriften in Bezug auf Geschäftsberichte und vor allem Bilanzen kennen und einhalten. Jeder Verstoß gegen Gesetze und Vorschriften kann empfindliche zivil- und strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Ich muss alle für meinen Verantwortungsbereich geltenden gesetzlichen, vertraglichen und internen Vorschriften zur Erstellung und Fortführung ordnungsgemäßer Geschäftsberichte und Bilanzen kennen und einhalten.
- Ich darf keine Berichte oder sonstige Dokumente erstellen, die den Markt täuschen oder falsch informieren können.
- Die Beantwortung sowohl interner als auch externer Anfragen nach Finanzdaten der Capgemini-Gruppe unterliegt einer Genehmigungspflicht.
- Vertrauliche Geschäfts- und/oder Finanzdaten muss ich sicher speichern (auch durch angemessene Back-up Sicherungen).

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Ein externer Kontakt bat mich um Angaben über Finanzdaten einer unserer Tochtergesellschaften oder einer unserer Strategic Business Units. Darf ich diese Informationen preisgeben?
Nein. Die Kommunikation jeglicher Finanzdaten und -informationen liegt in der direkten Verantwortung des CFO der Capgemini-Gruppe und erfolgt entweder über eines der Finance Departments oder das Investor Relations Department der Capgemini-Gruppe. Sämtliche Finanzdaten der Capgemini-Gruppe sollst Du nicht ohne ausdrückliche Genehmigung herausgeben.

Ich muss mehrere Bewertungsbögen für die Mitglieder meines Teams erstellen. Muss ich bei der Aufbewahrung dieser Daten etwas beachten?
Ja. Wie alle anderen wichtigen schriftlichen Unterlagen müssen auch Personaldaten wie Bewertungsbögen sicher aufbewahrt werden, also physisch verschlossen oder zugriffsgeschützt gespeichert werden.

BESPRICH DEN FALL MIT EINEM ANWALT DER RECHTSABTEILUNG: Wenn Du vor einem Problem stehst, bei dem es um genaue und korrekte Geschäfts- und Finanzinformationen geht, solltest Du es nicht für Dich behalten. Konsultiere umgehend einen Anwalt der Rechtsabteilung!

3.6 Politisches Engagement

Die Capgemini-Gruppe unterstützt keine politischen Parteien.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Keine Parteispenden.** Parteien dürfen im Namen der Capgemini-Gruppe weder finanziell noch auf irgendeine andere Art unterstützt werden. Dies gilt auch für direkte oder indirekte Unterstützung durch Dritt-Organisationen.
- **Anerkennung zeigen.** Wir respektieren das Recht Einzelner, sich politisch zu engagieren. Dabei werden wir jedoch niemals im Namen der Capgemini-Gruppe eine politische Partei unterstützen oder vertreten.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Ich darf im Namen der Capgemini-Gruppe keine politischen Aktivitäten oder Veranstaltungen unterstützen oder bei politischen Aktivitäten als Vertreter der Capgemini-Gruppe auftreten.
- Ich werde keine Gelder oder andere Ressourcen der Capgemini-Gruppe für die Unterstützung einer politischen Partei verwenden.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Mein Kunde bittet uns, seine Lobbyarbeit zu unterstützen und wünscht, dass wir unseren Namen auf eine Unterschriftenliste setzen. Ist dies akzeptabel?
Nein. Lobbyarbeit bedeutet, Gesetzgebung, gesetzliche Regulierungen und Entscheidungen beeinflussen zu wollen. Setze Deinen Kunden davon in Kenntnis, dass wir für unsere Kunden keine Lobbyarbeit leisten und deren Aktivitäten auch nicht unterstützen können.

Darf ich Lobbyarbeit betreiben? Gilt das als politische Aktivität?
Lobbyarbeit beinhaltet Konfliktpotenzial mit Anti-Korruptionsgesetzen, da Kandidaten und Parteien als „Amtsträger" betrachtet werden können. Es ist also größte Vorsicht geboten! Jede Lobbyarbeit im Namen der Capgemini-Gruppe muss von der Gruppe genehmigt werden und sollte transparent sein.

Es deutet sich ein politischer Machtwechsel an. Dürfen wir einer der Parteien unsere ASE-Methodik (Accelerated Solutions Environment) kostenlos zur Verfügung stellen, um diese Partei bei der Entwicklung ihrer Wahlkampfstrategie zu unterstützen?
Parteien erhalten von uns weder finanzielle Zuwendungen noch Zuwendungen in Form von kostenlosen Sach- oder Dienstleistungen, da dies als Geld- oder Sachspende zur Unterstützung dieser Partei betrachtet werden kann. Jedoch können Parteien (zahlende) Kunden bei uns werden. Weil Parteien und/oder ihre Funktionäre als „Amtsträger" angesehen werden können, sind dann aber auch die Anti-Korruptionsgesetze und -Vorschriften zu beachten. Ziehe deshalb Deine Rechtsabteilung zu Rate, und ggf. auch Deinen Country Ethics & Compliance Officer oder den Group Chief Ethics & Compliance Officer.

SPRICH OFFEN ÜBER DEINE BEDENKEN: Wenn Du mit einem Problem konfrontiert bist, das politische Aktivitäten beinhaltet, solltest Du es nicht für Dich behalten. Im Gespräch mit Deinem Vorgesetzten oder Deinem Personalleiter wird Dir Hilfe und Unterstützung angeboten.

Honesty
Conflict of interest
People
SpeakUp
Business Integ
Open

4. Geschäftsbeziehungen

Wir wollen einen Mehrwert für unsere Kunden schaffen und langfristige, vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen mit unseren Kunden aufbauen, die auf gegenseitigem Vertrauen basieren – und gleichzeitig profitables und nachhaltiges Wachstum für die Gruppe erreichen.

4.1 Zusammenarbeit mit unseren Kunden

Wir wollen profitabel und nachhaltig wachsen – durch gute Zusammenarbeit mit unseren Kunden, denen wir mit unserem Wissen und unserer Leistung Wertschöpfung bieten.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Client First.** Der Kunde steht an erster Stelle. . Unseren Erfolg messen wir an dem Mehrwert, den wir für unsere Kunden schaffen. Deshalb steht das Erbringen von Spitzenleistungen für unsere Kunden stets an erster Stelle.
  - Wir setzen qualifizierte Mitarbeiter ein, die fähig und in der Lage sind, die Anforderungen unserer Kunden optimal zu erfüllen.
  - Wir respektieren unsere Kunden und arbeiten mit ihnen in einer offenen und transparenten Art zusammen.
  - Als unabhängiger IT-Dienstleister bewerten wir Soft- und Hardwarelösungen nach objektiven Gesichtspunkten, die die Anforderungen unserer Kunden erfüllen.
  - Wir arbeiten partnerschaftlich mit unseren Kunden zusammen. Die Zusammenarbeit ist langfristig angelegt und baut auf gegenseitigem Vertrauen auf.
  - Wir teilen unser Wissen und unsere Erfahrung mit dem Kunden und berücksichtigen dabei seine kurz- und langfristigen Ziele und werden dabei selbst an Erfahrung reicher.
- **Wir halten unsere Standards aufrecht.** Wir erwarten, dass sich unsere Kunden entsprechend den rechtlichen und ethischen Rahmenbedingungen verhalten, die auch für die Capgemini-Gruppe gelten.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Ich nutze all mein Wissen und meine Erfahrung für die Arbeit mit meinem Kunden.
- Ich verhalte mich meinen Kunden gegenüber moralisch einwandfrei und verantwortungsvoll.
- Ich höre auf meine Kunden und arbeite offen und vertrauensvoll mit ihnen zusammen.
- Ich weiss, dass mein Kunde mir vertraut und werde dieses Vertrauen nicht missbrauchen.
- Ich rate meinen Kunden zu nichts, von dem ich nicht überzeugt bin, dass es ihren Interessen dient.
- Ich spreche offen mit meinen Kunden. Ich mache mein Verhalten transparent und sage ihnen die Wahrheit. Muss ich heikle oder unangenehme Themen mit einem Kunden besprechen, berate ich mich vorab mit meiner Führungskraft oder meinem Management, um dem Kunden offen gegenübertreten zu können.
- Macht sich mein Kunde unethischen Verhaltens schuldig, kann ich mich an meinen Vorgesetzten, meinen Ethics & Compliance Officer oder SpeakUp wenden, um Hilfe zu erhalten.

SPRICH OFFEN ÜBER DEINE BEDENKEN: Wenn Du mit einem Problem in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden konfrontiert bist, solltest Du es nicht für Dich behalten. Im Gespräch mit Deinem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung wird Dir Hilfe und Unterstützung angeboten.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Ein Kunde möchte, dass wir ein Projekt durchführen, das meiner Meinung nach keinen vernünftigen Business Case darstellt und strategisch falsch ist. Was soll ich tun?
Wenn Du das Projekt so einschätzt, dass es dem Kunden keinen echten Mehrwert bietet oder die zu erwartende Lösung dem Problem Deines Kunden nicht gerecht wird, solltest Du zunächst versuchen, dem Kunden davon abzuraten. Als letztes Mittel bleibt immer noch, den Auftrag abzulehnen, wenn Du der Überzeugung bist, dass ein solches Projekt den vernünftigen Interessen des Kunden widerspricht.

Mein Kunde bittet mich, „im Interesse unserer guten Zusammenarbeit" zusätzliche Arbeit zu leisten – ohne einen entsprechenden Änderungsauftrag oder eine Honoraranpassung. Muss ich das akzeptieren?
Nein. Du solltest Dich an die vorgeschriebenen Abläufe halten und keine Leistung über die vertraglich geschuldete Leistung hinaus erbringen. Du handelst richtig, wenn Du auf einen Änderungsauftrag und ggf. eine Honoraranpassung bestehst. Eine angemessene Bezahlung für eine erbrachte Dienstleistung sollte eine gute Zusammenarbeit nicht beeinträchtigen.

Mein Kunde gibt mir zu verstehen, dass es dem Abschluss eines bestimmten Vertrages förderlich wäre, wenn wir als Sponsoren seine jährliche Sportveranstaltung unterstützen. Wie verhalte ich mich?
Diese Art von Gegengeschäften widerspricht der Entwicklung einer guten und langfristigen Zusammenarbeit mit einem Kunden. Solche Absprachen solltest Du nicht akzeptieren. Außerdem kann ein solches Verhalten in machen Rechtsordnungen als Bestechung ausgelegt werden.

Ich bin dabei, einen Vertrag mit einem Kunden abzuschließen und weiß, dass die Capgemini-Gruppe auf Grund dieses Vertrags Provisionszahlungen von einem Lieferanten erhält. Was soll ich tun?
Spiele mit offenen Karten und informiere Deinen Kunden darüber. Beachte dabei, dass Provisionszahlungen im Zusammenhang mit Geschäftsabschlüssen in manchen Ländern verboten sein können. Wenn es um die Zahlung oder Gewährung von Provisionen geht, solltest Du Dich vorher immer erkundigen, ob diese rechtlich zulässig sind, und Dich auf jeden Fall an die entsprechenden Gesetze halten. In Zweifelsfällen hole immer den Rat Deiner Rechtsabteilung ein.

Das Team meines Kunden erhielt für seine ausgezeichnete Arbeit einen Extra-Bonus. Da ich entscheidend zum Erfolg der Arbeit beigetragen habe, bot man mir einen Anteil am Bonus an. Darf ich das annehmen?
Nein. Du darfst auf ein solches Angebot auf gar keinen Fall eingehen. Du würdest damit Deine Stellung und Deine Zugehörigkeit zur Capgemini-Gruppe entkräften.

Mein Kunde arbeitet auch als Dienstleister für die Capgemini-Gruppe. Bei Vertragsverhandlungen versucht er, unzumutbare Bedingungen durchzusetzen, die erheblich von denen abweichen, die wir mit ihm selbst als Dienstleister vereinbart haben. Können wir hier auf „Gleichbehandlung" beharren, um die Balance wieder herzustellen?
Ja. Es ist absolut akzeptabel, ähnliche Vertragsbedingungen auszuhandeln, wenn wir mit demselben Unternehmen sowohl als Kunde als auch als Dienstleister verhandeln. Dies natürlich immer unter Einbeziehung des Kontextes, also z. B. unserer Verkaufsstrategie, von Angeboten des Dienstleisters oder besonderer Verhandlungspositionen eines der beiden Vertragspartner.

4.2 Zusammenarbeit mit unseren Allianz-Partnern und anderen Geschäftspartnern

Zum Wohle unserer Kunden arbeiten wir mit unseren Allianz-Partnern und anderen Geschäftspartnern zusammen, von denen wir erwarten, dass sie sich an alle geltenden Gesetze halten.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Ethische Zusammenarbeit.** Den Mehrwert für unsere Kunden realisieren wir gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern partnerschaftlich und im Einklang mit unseren ethisch-moralischen Prinzipien.
  - Wir arbeiten mit Geschäftspartnern, deren Werte und Geschäftsgebaren mit unseren Prinzipien übereinstimmen.
  - Unsere Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern legen wir unseren Kunden gegenüber offen. Wir informieren unsere Kunden darüber, mit wem wir zusammen arbeiten und von wem wir aufgrund unserer Leistungen oder Empfehlungen Provisionen erhalten. Diese Offenlegung muss schriftlich erfolgen, z. B. als Vorbemerkung bei Vertragsbedingungen.
  - Wir wissen, dass es bei Kunden der öffentlichen Hand ungesetzlich sein kann, Provisionen von Dritten zu erhalten.
  - Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern absolute Gesetzestreue – auch und vor allem hinsichtlich Korruption und Bestechung sowie hinsichtlich eines fairen Wettbewerbs.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Ich treffe mit keinem Geschäftspartner Vereinbarungen, die gegen die Interessen unserer Kunden verstoßen.
- Ich treffe mit keinem Geschäftspartner Vereinbarungen, die gegen geltendes Recht verstoßen .
- Ich arbeite partnerschaftlich, ethisch verantwortungsvoll und offen mit unseren Geschäftspartnern zusammen und sorge unseren Kunden gegenüber für Transparenz hinsichtlich unserer Geschäftsbeziehungen.

SPRICH OFFEN ÜBER DEINE BEDENKEN: Wenn Du mit einem Problem konfrontiert bist, das die Zusammenarbeit mit unseren Allianzpartnern und anderen Geschäftspartnern betrifft, solltest Du es nicht für Dich behalten. Im Gespräch mit Deinem Vorgesetzten oder Deiner Rechtsabteilung wird Dir Hilfe und Unterstützung angeboten.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Wir bewerben uns gemeinsam mit einem unserer Geschäftspartner für ein großes internationales Projekt, bei dem Provisionsvereinbarungen zum Tragen kommen. Diese gelten auch für ein Land, in dem es in dieser Hinsicht möglicherweise gesetzliche Einschränkungen gibt. Wie finde ich dies heraus und stelle sicher, nichts Ungesetzliches anzubieten?
In manchen Ländern sind Provisionen im Rahmen von Geschäftsabschlüssen gesetzlich verboten. Du solltest die entsprechenden Gesetze kennen und befolgen. Wenn Du sie nicht kennst oder Dir über die Gesetzmäßigkeit von Provisionen nicht sicher bist, lass Dich von Deiner Rechtsabteilung beraten. Wenn die Capgemini-Gruppe in dem betreffenden Land rechtmäßig Provisionen erhalten kann, solltest Du für Transparenz sorgen und Deinen Kunden davon in Kenntnis setzen.

Einer unserer Geschäftspartner bietet eine umfassende und bewährte Software-Lösung an. Allerdings gibt es auch eine kostenlose Open-Source-Lösung. Wie verhalte ich mich?
Du solltest immer im Interesse Deines Kunden handeln und niemals etwas empfehlen, was diesen Interessen zuwiderhandelt. Eine Open-Source-Lösung mag zwar kostenlos, muss aber nicht die beste Lösung für Deinen Kunden sein. Das muss in jedem Einzelfall für sich bewertet werden. Du solltest offen mit dem Kunden darüber sprechen und sicherstellen, dass Du in seinem Interesse handelst. Wenn die Interessen des Kunden und die der Capgemini-Gruppe kollidieren oder es den Anschein hat, dass sie kollidieren könnten, besprich den Fall mit Deiner Führungskraft und befolge ihren Rat.

4.3 Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten

In der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten verpflichten wir uns zu einwandfreien und nachhaltigen Einkaufsprozessen. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie sich an das geltende Recht in dem Land, in dem sie tätig sind, halten.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Faire und ethisch korrekte Behandlung.** Wir verpflichten uns, unsere Lieferanten und Dienstleister fair zu behandeln und erwarten von ihnen, dass sie sich uns gegenüber ebenso fair und ethisch einwandfrei verhalten.
  - Wir lehnen Verträge auf Gegenseitigkeit ab, erteilen Lieferanten also keine Aufträge unter der Voraussetzung, dass sie uns welche erteilen.
  - Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie ihre Verträge mit uns fair und ethisch korrekt erfüllen sowie unsere internen Richtlinien für nachhaltigen Einkauf einhalten – siehe auch die im Anhang angegebenen nützlichen Links im Intranet.
  - Unsere Supplier Standards of Conduct setzen die Mindestanforderungen fest, auf die sich unsere Lieferanten verpflichten müssen. Demnach erwarten wir von unseren Lieferanten, sich in ihren jeweiligen Ländern gesetzestreu zu verhalten, insbesondere auch in Bezug auf Korruption und Bestechung sowie hinsichtlich eines fairen Wettbewerbs.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Ich behandle Lieferanten fair und treffe Einkaufsentscheidungen nach dem Preis-/Leistungsverhältnis.
- Ich werde mit unseren Lieferanten niemals vereinbaren, gegen die Interessen unseres Kunden zu handeln.
- Ich treffe keine Vereinbarungen mit Lieferanten, die in dem Land oder den Ländern, in denen ich arbeite, gegen Gesetze verstoßen.
- Wenn ich für die Capgemini-Gruppe Verträge abschließe, muss ich die internen Richtlinien für nachhaltigen Einkauf bei der Entscheidung für neue sowie der Evaluierung derzeitiger Lieferanten befolgen.
- Ich werde keine Geschäfte auf Gegenseitigkeit abschließen, wenn ich nicht ausdrücklich dazu autorisiert werde.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Vor kurzem besichtigte ich das Werk eines unserer wichtigsten Lieferanten. Dabei kamen mir Bedenken hinsichtlich seines umweltgerechten Verhaltens. Was soll ich tun?
Informiere Deine Führungskraft oder Deine lokale Einkaufsabteilung über Deine Bedenken. Die Capgemini-Gruppe hat eine Richtlinie für nachhaltigen Einkauf verabschiedet und besteht auf der Einhaltung der dort niedergelegten Prinzipien. Zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit unserer Wertschöpfungskette beobachten wir das Verhalten unserer Lieferanten in Sachen Umweltschutz und Einhaltung sozialer Standards sehr genau.

Ich verhandle gerade mit dem Einkaufsleiter eines unserer wichtigsten Lieferanten. Ich glaube, er könnte auch von Services der Capgemini-Gruppe profitieren. Darf ich vorschlagen, dass sie unsere Produkte kaufen und wir im Gegenzug dafür weiter bei ihnen einkaufen?
Nein. Als Capgemini-Gruppe gehen wir keine Geschäfte auf Gegenseitigkeit ein. Davon abgewichen werden kann nur in Ausnahmesituationen und nur nach vorhergehender Autorisierung.

SPRICH OFFEN ÜBER DEINE BEDENKEN: Wenn Du ein Problem bei der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten hast, solltest Du es nicht für Dich behalten. Im Gespräch mit Deinem Vorgesetzten oder Deiner Rechtsabteilung wird Dir Hilfe und Unterstützung angeboten.

5. Vermögenswerte
der Capgemini-Gruppe und Dritter

Von uns wird erwartet, dass wir die Sicherheit und den Fortbestand der materiellen und immateriellen Vermögenswerte der Capgemini-Gruppe und Dritter, für die wir arbeiten, erhalten. Wir gehen damit verantwortungsbewusst und professionell um.

5.1 Geistiges Eigentum

Geistiges Eigentum ist eines der wertvollsten Vermögenswerte der Capgemini-Gruppe. Wir müssen die Wirksamkeit und den Fortbestand jeglicher Rechte am geistigen Eigentum der Capgemini-Gruppe wahren – durch Nutzung des Urheberrechtes („Copyright"), Eintragung von Patenten oder Warenzeichen sowie die Wahrung von Geschäftsgeheimnissen und Vertraulichkeit. Und wir respektieren die Rechte unserer Kunden, Wettbewerber, Geschäftspartner und Lieferanten an deren geistigem Eigentum.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Geistiges Eigentum der Capgemini-Gruppe.** Jegliches geistige Eigentum, das von den Mitarbeitern der Capgemini-Gruppe im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Capgemini-Gruppe geschaffen wurde, verbleibt bei der Capgemini-Gruppe oder ihren Kunden, je nachdem, wie dies im Vertrag mit dem jeweiligen Kunden geregelt ist. Geistiges Eigentum der Capgemini-Gruppe oder ihrer Kunden dürfen wir weder während noch nach Beendigung unseres Arbeitsverhältnisses mit der Capgemini-Gruppe gefährden – unabhängig davon, ob es formell registriert ist oder nicht.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Ich verstehe die Grundlagen des geistigen Eigentums.
- Ich stelle sicher, dass ich jegliches geistiges Eigentum der Capgemini-Gruppe oder Dritter rechtmäßig nutze.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Ich arbeite in einem Team, das eine neue Methodik entwickelt. Darf ich diese Methode auch außerhalb meiner Tätigkeit für die Capgemini-Gruppe verwenden?
Nein. Jegliches geistige Eigentum an Methoden, Software, Hardware, Prozessen, Tools und Know-how, das bei der Arbeit für die Capgemini-Gruppe entstanden ist, bleibt Eigentum der Capgemini-Gruppe oder ihrer Kunden.

Bei Recherchen über unsere Wettbewerber bin ich auf ein hervorragendes kommerzielles Angebot dieses Wettbewerbers gestoßen. Darf ich es in ähnlicher Form für unsere eigene Erstellung von Angeboten verwenden?
Nein. Ohne Erlaubnis verwenden wir kein geistiges Eigentum Dritter. Die unerlaubte Verwendung geistigen Eigentums anderer kann die Capgemini-Gruppe und sogar einzelne Mitarbeiter rechtlichen Maßnahmen aussetzen und mindestens zu Ansehensverlust führen.

SPRICH OFFEN ÜBER DEINE BEDENKEN: Wenn Du mit einem Problem im Zusammenhang mit geistigem Eigentum konfrontiert bist, solltest Du es nicht für Dich behalten. Im Gespräch mit Deinem Vorgesetzten oder Deiner Rechtsabteilung wird Dir Hilfe und Unterstützung angeboten.

5.2 Vertrauliche Informationen

Es wird von uns erwartet, vertrauliche Daten und Unterlagen der Capgemini-Gruppe oder unserer Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten zu schützen.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Vertrauliche Informationen.** Informationen sind vertraulich, wenn sie per Gesetz oder durch Vertrag als solche bezeichnet werden. Die folgenden Arten von Informationen sind so gut wie immer vertraulich:
  - Informationen, die wir von unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern erhielten und die die Capgemini-Gruppe sich verpflichtet hat, nicht öffentlich zu machen.
  - Informationen über unsere Handels- und Wirtschaftsstrategie.
  - Informationen über festgelegte Business- und Finanzstrategien.
  - Personenbezogene Daten.
  - Know-how, Geschäftsgeheimnisse, Patente und Software, die innerhalb der Gruppe entwickelt wurden.
- **Schutz.** Zum Schutz vertraulicher Informationen der Capgemini-Gruppe und ihrer Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten ergreifen wir angemessene und sinnvolle Maßnahmen, einschließlich gegebenenfalls erforderlicher Sicherheitsmaßnahmen.
  - Sämtliche Informationen über die Geschäfte unserer Kunden und Lieferanten behandeln wir vertraulich. Geheimhaltungspflichten der Capgemini-Gruppe gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Lieferanten sind für jeden Mitarbeiter absolut verbindlich. Wenn wir für mehrere Kunden arbeiten, müssen wir dafür sorgen, dass keiner dieser Kunden Kenntnis über vertrauliche Daten eines anderen Kunden erhält.
  - Wenn unser Arbeitsverhältnis mit der Capgemini-Gruppe endet, sind wir verpflichtet, alle vertraulichen Unterlagen zurück zu geben und über vertrauliche Angelegenheiten weiterhin Stillschweigen zu bewahren.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Ich sorge dafür, dass vertrauliche Informationen der Capgemini-Gruppe und unserer Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten Unbefugten nicht zugänglich sind.
- Ich vermeide Gespräche über vertraulich zu behandelnde Themen in der Öffentlichkeit, wenn Unbefugte mithören könnten.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Ich arbeite oft außerhalb des Unternehmens oder von zu Hause aus. Was habe ich im Hinblick auf vertrauliche Daten zu beachten?
Die für die Arbeit im Büro geltenden Sicherheitsregeln sind auch außerhalb des Büros einzuhalten. Physische Unterlagen dürfen Unbefugten nicht zugänglich gemacht werden und müssen sicher aufbewahrt oder entsorgt werden. Wir empfehlen, vertrauliche oder geheime Papiere am besten im Büro zu lassen.

Ich bin mit einem/r Kollegen/in auf Geschäftsreise. Können wir in der Öffentlichkeit über unsere Arbeit sprechen?
Ihr dürft über Eure Arbeit bei Capgemini sprechen, solltet aber darauf achten, dass niemand mithört. Der Name von Capgemini, von Kunden, Geschäftspartnern oder einzelnen Personen sollte nicht erwähnt werden, wenn unbefugte Dritte mithören können. Besondere Vorsicht solltest Du walten lassen, wenn Du an öffentlichen Orten an Telefonkonferenzen teilnimmst. Am Laptop solltest Du so arbeiten, dass Dir niemand über die Schulter blicken kann.

Ich bin viel unterwegs und würde vertrauliche Daten gerne auf einem USB-Stick mitnehmen. Ist das zulässig?
Wenn Du oft reisen und vertrauliche Daten auf einem USB-Stick oder einem anderen Datenträger mit Dir führen musst, sollten die Daten sicher verschlüsselt sein, damit im Falle eines Falles niemand darauf zugreifen kann.

Ich beteilige mich aktiv an sozialen Netzwerken. Darf ich auf solchen Webseiten angeben, in welcher Position ich für die Capgemini-Gruppe arbeite und für welchen Bereich ich verantwortlich bin?
Ja. Deine Position und Deinen Aufgabenbereich darfst Du in Deinem Profil nennen, solange Du dabei Deine Geheimhaltungspflicht nicht verletzt. Andererseits solltest Du Dich in Anbetracht des heutzutage gegebenen Risikos, aus dem Zusammenhang gerissen zitiert zu werden, in Kommentaren zurückhalten, was solche Angaben betrifft. Behalte bei Deinen Aktivitäten in sozialen Netzwerken immer im Hinterkopf, dass Du für die Capgemini-Gruppe arbeitest. Du darfst jedoch für sie oder in ihrem Namen keinerlei Statements abgeben – es sei denn, Du bist im Einzelfall dazu ausdrücklich befugt.

SPRICH OFFEN ÜBER DEINE BEDENKEN: Wenn Du mit einem Problem konfrontiert bist, das vertrauliche Informationen betrifft, solltest Du es nicht für Dich behalten. Im Gespräch mit Deinem Vorgesetzten oder Deiner Rechtsabteilung wird Dir Hilfe und Unterstützung angeboten.

5.3 Schutz personenbezogener Daten

Datenschutz und Datensicherheit sind für die Capgemini-Gruppe von entscheidender Bedeutung. Die finanziellen Risiken und das Reputationsrisiko sind hoch. Capgemini hat eine starke interne Datenschutzorganisation und ein solides Datenschutzprogramm geschaffen, um das Unternehmen vor diesen Risiken zu schützen.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Ein weit gefasster Begriff.** Der Begriff der personenbezogenen Daten ist sehr weit gefasst, da er sich auf jede Art von Daten bezieht, die es ermöglichen, eine Person direkt oder indirekt zu identifizieren. Demzufolge werden nicht nur Informationen wie Name, Vorname und E-Mail-Adresse als personenbezogene Daten betrachtet, sondern auch Information wie Log-Informationen und IP-Adressen, da diese eine indirekte Identifizierung der Person ermöglichen.
- **Ein weiter Anwendungsbereich.** Datenschutzrecht gilt für jede Verarbeitung personenbezogener Daten, unabhängig vom Kontext, in dem diese Daten verarbeitet werden.
- **Datenschutz ist nicht nur ein Thema innerhalb der Europäischen Union (EU).** Obwohl Datenschutz häufig als ein auf die EU beschränktes Thema wahrgenommen wird, werden Datenschutzgesetze zunehmend auch außerhalb der EU eingeführt, die stark von den rechtlichen Anforderungen in der EU beeinflusst sind. Umso mehr sind wir davon überzeugt, dass für eine wirksame Erfüllung der bestehenden Datenschutz-Verpflichtungen innerhalb unserer gesamten Organisation, unabhängig von der geographischen Lage, genau die gleichen Prinzipien angewendet werden müssen.
- **Auch für die Datenverarbeitung gibt es Regeln.** Capgemini nimmt den Datenschutz sehr ernst und hat daher eine Reihe von Richtlinien und Prozessen definiert, die Verpflichtungen festlegen, die Capgemini bei der Verarbeitung personenbezogener Daten sowohl im eigenen Namen als auch im Auftrag seiner Kunden erfüllen muss.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Ich muss das entsprechende Training zum Datenschutz absolvieren.
- Ich stelle stets sicher, dass ich personenbezogene Daten nur aus einem bestimmten Grund erhebe und nur in dem Umfang, wie ich sie dafür unbedingt benötige. Ich erhebe keine personenbezogenen Daten „nur für den Fall", dass sie in der Zukunft nützlich sein könnten.
- Ich dokumentiere die Verarbeitungstätigkeiten, die ich einleite, unter Verwendung der von der Datenschutz-Community zur Verfügung gestellten Tools, in ordnungsgemäßer Weise.
- Ich halte mich an die Datenschutzgesetze der Rechtsordnungen, aus denen die personenbezogenen Daten erhoben und in denen sie verarbeitet werden.

SPRICH OFFEN ÜBER DEINE BEDENKEN: Wenn Du mit einem Problem bezüglich des Schutzes personenbezogener Daten konfrontiert bist, solltest Du es nicht für Dich behalten. Im Gespräch mit Deinem Datenschutzbeauftragten wird Dir Hilfe und Unterstützung angeboten.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Ein Geschäftspartner möchte jedem Mitarbeiter meiner Abteilung Weiterbildungsangebote zukommen lassen und hat mich um eine Liste der E-Mail-Adressen der Mitarbeiter meiner Abteilung gebeten. Darf ich ihm/ihr die Liste zur Verfügung stellen?
Nein. Bevor Du solche Informationen weitergibst, musst Du mit Deinem lokalen Datenschutzbeauftragten klären, wie es weitergehen soll. Dein lokaler Datenschutzbeauftragter wird Dir bei der Festlegung der zu berücksichtigenden und umzusetzenden Maßnahmen behilflich sein.

Wir haben einen Vertrag mit einem Kunden in der EU geschlossen, der die Verarbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeitern und Kunden dieses Kunden beinhaltet. Ein Teil dieser Verarbeitung wird von Capgemini in Indien erbracht. Darf ich personenbezogene Daten nach Indien übermitteln?
In der EU gilt ein strenges Datenschutzrecht. Bei einem Export von Daten müssen wir ein mindestens ebenso hohes Datenschutz-Niveau gewährleisten wie es in der EU besteht. Zu diesem Zweck hat Capgemini verbindliche Unternehmensregeln (sogenannte Binding Corporate Rules, BCRs) verabschiedet, die gewährleisten, dass für jede Übermittlung personenbezogener Daten an eine andere Capgemini-Gesellschaft außerhalb der EU ein angemessenes Schutzniveau besteht. Um jedoch die unterschiedlichen Anforderungen zu berücksichtigen, die sich aus einer Datenübermittlung an oder einem Zugriff von Capgemini Indien ergeben, wende Dich an Deinen lokalen Datenschutzbeauftragten.

Versehentlich erhielt ich Informationen über die Gehälter von Kollegen. Was soll ich tun?
Sobald Du Dir im Klaren darüber bist, was Du in Händen hältst, darfst Du nicht weiterlesen und darfst dieses Information nicht nutzen. Wenn Du diese Information per E-Mail bekommen hast, lösche diese und informiere den Absender. Informationen in Papierform sendest Du in einem verschlossenen Umschlag zurück. Du darfst diese Informationen keinesfalls nutzen oder weitergeben. Außerdem musst Du Dich unverzüglich mit Deinem lokalen Datenschutzbeauftragten oder dem zuständigen Cybersicherheitsbeauftragten in Verbindung setzen, um diesen Vorfall zu melden.

5.4 Angemessene Verwendung von Ressourcen und Vermögenswerten der Capgemini-Gruppe und Dritter

Jeder ist verantwortlich für den Schutz der Vermögenswerte und anderer Ressourcen der Capgemini-Gruppe und Dritter.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Verantwortungsbewusste und zweckentsprechende Verwendung.** Vermögenswerte und Ressourcen der Capgemini-Gruppe verwenden wir, um unsere Geschäftsziele zu erreichen.
  - Auf Vermögenswerte und Ressourcen Dritter achten wir wie auf unsere eigenen.
  - Es ist verboten, mit Hilfe von IT-Ressourcen der Capgemini-Gruppe oder Dritter auf unerwünschte Inhalte zuzugreifen oder zu versuchen, solche Inhalte zu speichern oder per E-Mail oder auf anderem Wege zu verbreiten. Zu den unerwünschten Inhalten zählt insbesondere jegliches Material, das in irgendeiner Form pornografisch, erniedrigend, obszön, rassistisch, sexistisch, rechtswidrig oder geeignet ist, andere Menschen zu diskriminieren, zu bedrohen, zu belästigen, persönlich zu beleidigen oder zu diffamieren.
  - Es wird von uns erwartet, alles in unserer Macht stehende zu unternehmen, um Vermögenswerte und Ressourcen der Capgemini-Gruppe und/oder Dritter vor Verlust und Diebstahl zu bewahren und keinerlei unbefugte Auskünfte darüber zu erteilen.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Mit Vermögenswerten und sonstigen Ressourcen der Capgemini-Gruppe und Dritter gehe ich sorgfältig um.
- Vermögenswerte und sonstige Ressourcen der Capgemini-Gruppe verwende ich nur zu beruflichen Zwecken, es sei denn es ist eine geringfügige private Nutzung von Capgemini ausdrücklich erlaubt worden.
- Ich bin mir darüber bewusst, dass alle über das IT-Netzwerk der Capgemini-Gruppe verbreiteten und dort gespeicherten Daten der Kontrolle und Verantwortung der Capgemini-Gruppe unterliegen.
- Ich kenne und akzeptiere die lokal geltenden IT-Sicherheits- und Nutzungsrichtlinien.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Ich organisiere privat eine größere Veranstaltung und benötige ein paar Flyer für die Werbung. Kann ich diese auf Büro-Kopierern drucken?
Nein. Dies wäre eine unangemessene Verwendung von Ressourcen der Capgemini-Gruppe.

Darf ich meinen Internetanschluss im Büro für private Zwecke nutzen?
Im Prinzip ja. Die begrenzte private Verwendung von Telekommunikationsmitteln wie E-Mail und Internet kann erlaubt sein, solange sie keine zusätzlichen Kosten verursacht und Deine Tätigkeit nicht beeinträchtigt. Außerhalb der Arbeitszeit darfst Du Deinen Firmen-Laptop übrigens auch privat nutzen. Auf keinen Fall darfst Du ohne Erlaubnis Fremd-Software installieren.

Ich gehe zum Mittagessen aus. Welche Sicherheitsvorkehrungen sollte ich treffen, bevor ich meinen Schreibtisch verlasse?
Trage Deine Eingangs-/Keycard immer bei Dir, sperre Deinen PC- oder Laptop-Bildschirm und stelle sicher, dass kein Zugriff auf vertrauliche oder geheime Daten möglich ist und entsprechende Unterlagen sicher verwahrt sind.
Wenn Du einen Laptop besitzt, solltest Du ihn sicher verwahren oder mit einem Schloss gegen Verlust oder Diebstahl sichern.

SPRICH OFFEN ÜBER DEINE BEDENKEN: Wenn Du mit einem Problem bezüglich der angemessenen Verwendung von Vermögenswerten und Ressourcen der Gruppe und Dritter konfrontiert bist, solltest Du es nicht für Dich behalten. Im Gespräch mit Deinem Vorgesetzten wird Dir Hilfe und Unterstützung angeboten.

6. Soziale
Verantwortung von Unternehmen

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen unterstützen wir die Gesellschaft, in der wir leben und schützen die Umwelt, in der wir arbeiten.

6.1 Gesellschaftliches Engagement

Die Capgemini-Gruppe engagiert sich in den Teilen der Gesellschaft, in denen wir tätig sind. Als verantwortungsbewusster internationaler Arbeitgeber unterstützen wir nationale und internationale Organisationen bei gemeinnützigen Projekten, die die digitale Kluft verringern und die benachteiligten Menschen die Möglichkeit geben, ihre Ausgrenzung zu überwinden.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Digitale Inklusion.** Bei unseren Tätigkeiten für die Gesellschaft konzentrieren wir uns darauf, digital abgehängte Menschen grundlegende bis spezielle digitale und technologische Fähigkeiten zu vermitteln, mit dem Ziel, die Digitalisierung zu einer Chance für alle zu machen. In diesem Bestreben arbeiten wir mit verschiedenen lokalen Partnern von sozialen und gemeinnützigen Organisationen zusammen, um nachhaltige positive Auswirkungen auf der ganzen Welt zu schaffen.
- **Engagiere Dich.** Das Engagement unserer Mitarbeiter ist für uns die Voraussetzung, um diesen Anspruch in die Realität umzusetzen. Deshalb unterstützen wir aktiv alle unsere Mitarbeiter, die bereit sind, sich mit Zeit, Energie und Kreativität in unsere sozialen Projekte einzubringen.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Ich fühle mich dazu ermutigt, an unseren Initiativen zur Corporate Social Responsibility (CSR) teilzunehmen.
- Bevor ich Arbeitszeit in soziale Projekte investiere, hole ich die entsprechende Erlaubnis ein.
- Bevor ich im Namen der Capgemini-Gruppe handle und eine Organisation mit Ressourcen der Capgemini-Gruppe unterstütze, hole ich die entsprechende Erlaubnis ein.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Ich würde gerne unter der Woche ehrenamtlich bei einem lokalen Wohltätigkeitsprojekt aktiv werden. Kann ich hierfür freigestellt werden?
Erkundige Dich bitte, welche diesbezüglichen Bestimmungen in Deinem Unternehmen gelten. In einigen Ländern stellen bestimmte Unternehmen der Capgemini-Gruppe Zeitkontingente für soziales Engagement zur Verfügung – insbesondere dann, wenn es um die Beteiligung an einem Projekt geht, das die Capgemini-Gruppe selbst auch unterstützt.

Ich setze mich aktiv für ein soziales Projekt in meinem Wohnort ein. Jetzt planen wir eine größere Veranstaltung. Kann die Capgemini-Gruppe hierfür Räumlichkeiten sponsern oder die Kosten spenden?
Jegliche Spenden, Geschenke oder ähnliche Beiträge sind genehmigungspflichtig. Sprich mit Deiner Führungskraft darüber, welche Genehmigungen hierzu erforderlich sind. Die Rechtsabteilung, die Steuer- und Finanzabteilung (wg. steuerlicher Abzugsfähigkeit), die Personalabteilung und auch die Marketingabteilung können beteiligt sein. Zu überprüfen ist auch, ob die von Dir ausgewählte Organisation mit den Richtlinien der Capgemini-Gruppe übereinstimmt. Religiöse und politische Organisationen werden nicht unterstützt.

SPRICH OFFEN ÜBER DEINE BEDENKEN: Wenn Du mit einem Problem konfrontiert bist, das mit dem Gemeinwesen an Deinem Arbeitsplatz oder in Deinem Verantwortungsbereich zu tun hat, solltest Du es nicht für Dich behalten. Im Gespräch mit Deinem Vorgesetzten oder Deinem Personalleiter wird Dir Hilfe und Unterstützung angeboten.

6.2 Umweltschutz

Wir wissen, dass sich unsere Aktivitäten auch auf die Umwelt auswirken und verpflichten uns, die Belastung der Umwelt zu minimieren.

WAS BEDEUTET DAS?

- **Wir schützen die Umwelt.** Die Capgemini-Gruppe hat sich verpflichtet, sämtliche rechtlichen und sonstigen Anforderungen in Bezug auf die Auswirkungen ihres Tuns auf die Umwelt klar zu definieren und zu erfüllen.
  - Wir tragen dafür Sorge, die negativen Auswirkungen auf die Umwelt durch die Arbeit der gesamten Capgemini-Gruppe möglichst gering zu halten. Insbesondere betrifft dies den Ausstoß von Klimagasen durch den Energieverbrauch in unseren Büros und Rechenzentren sowie bei Geschäftsreisen, außerdem unser Abfall- und IT-Management und alle unsere Einkaufsaktivitäten.
- **Ideen für die Umwelt.** Wir nutzen unsere Fähigkeiten und unser Know-how, auch unsere Kunden dabei zu unterstützen, umweltfreundlich zu arbeiten und ihre diesbezüglichen Ziele umzusetzen.

WAS WIRD VON MIR ERWARTET?

- Ich halte mich an die Umweltschutzgesetze und an alle relevanten Vorschriften der Capgemini-Gruppe und an meinem Standort.
- Es wird von mir erwartet, meine Arbeit so wenig umweltbelastend wie möglich zu gestalten. Dazu gehört auch die Entwicklung innovativer Ideen für meine Kunden und zur Senkung des Energieverbrauchs in unseren Büros und Rechenzentren. Ferner beziehe ich Umweltaspekte in meine Entscheidung über Geschäftsreisen sowie bei Einkaufsaktivitäten mit ein, nutze Recyclingmöglichkeiten und unterstütze weitere Umweltschutz-Initiativen.
- Ich suche für und mit meinen Kunden nach innovativen Lösungen, Geschäftsmodellen und Technologien, die ihnen helfen, ihre Ziele im Umweltschutz zu realisieren.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Bei einer Auslandsreise habe ich die Wahl zwischen Zug und Flugzeug. Wofür entscheide ich mich?
Zunächst einmal solltest Du prüfen, ob Du überhaupt reisen musst. Die Capgemini-Gruppe verfügt über verschiedene Alternativen wie z.B. Videokonferenzen oder Microsoft-Teams. Wenn Du reisen musst, solltest Du Faktoren wie Zeit, Kosten und Umweltschutz sorgfältig gegeneinander abwägen und Dich dann entscheiden. Eine Bahnreise ist in der Regel 6-10 Mal kohlenstoffärmer als ein Flug über die entsprechende Entfernung. Direktflüge sind im Allgemeinen kohlenstoffeffizienter als Flüge mit Zwischenlandungen. Flughafentaxis können die Kosten und den Kohlenstoffausstoß Deiner Reise erheblich erhöhen. Die Berücksichtigung von Zeit, Kosten und Umweltauswirkungen während der gesamten Reise wird Dir helfen, die richtige Entscheidung zu treffen, bei der unsere Umweltziele unterstützt werden und die mit den Bedürfnissen unseres Unternehmens und unserer Kunden in Einklang steht.

Ich erhalte regelmäßig Informationen und Ratschläge über Carsharing oder die Reduzierung von Plastik und werde oft aufgefordert, das Licht auszuschalten und doppelseitig zu drucken. Leiste ich damit wirklich einen Beitrag zum Umweltschutz?
Auf jeden Fall. In einem Unternehmen von der Größe von Capgemini können sich einzelne Maßnahmen, die innerhalb der Gruppe ergriffen werden, schnell in ihren Auswirkungen summieren. Wenn Du ins Büro fahren musst, kann die Entscheidung für ein Carsharing oder für öffentliche Verkehrsmittel dazu beitragen, den Kohlenstoffausstoß und die Luftverschmutzung in den Städten zu verringern. Die Vermeidung von Einwegkunststoffen verringert nicht nur die Menge an Kunststoff, die auf Mülldeponien und in der Meeresumwelt landet, sondern vermeidet auch die Energie und die Materialien, die zur Herstellung des Kunststoffs überhaupt verwendet werden. Wenn die Bürobeleuchtung nicht automatisiert ist, schalte bitte am Ende eines Meetings das Licht aus, um Strom zu sparen. Durch das beidseitige Drucken kann z. B. der Papierverbrauch drastisch reduziert werden. In einer Unternehmensgruppe wie der unseren zählt jeder kleine Beitrag, auch Dein eigener.

SPRICH OFFEN ÜBER DEINE BEDENKEN: Hast Du eine Frage hinsichtlich nicht umweltgerechten Verhaltens an Deinem Arbeitsplatz oder in Deinem Verantwortungsbereich, solltest Du sie nicht für Dich behalten. Im Gespräch mit Deinem Vorgesetzten oder Deinem CSR-Landesleiter wird Dir Hilfe und Unterstützung angeboten.

Anhang

1. Code of Business Ethics

2. Group Conflict of Interest Policy

3. SpeakUp Policy

4. SpeakUp-Helpline

5. Talent Hub für Ethik & Compliance

6. Ethics & Compliance Network

7. Blue Book

8. Anti-Korruptions-Richtlinie der Gruppe

9. Wettbewerbsrichtlinie der Capgemini-Gruppe

10. Supplier Standards of Conduct

11. Social Media Richtlinien

12. Aktien-Sperrzeiten

Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen sind urheberrechtlich geschützt.
Urheberrecht © 2022 Capgemini. Alle Rechte vorbehalten.

Grafikdesign: Avant Midi. Juni 2022 – Version 3.3

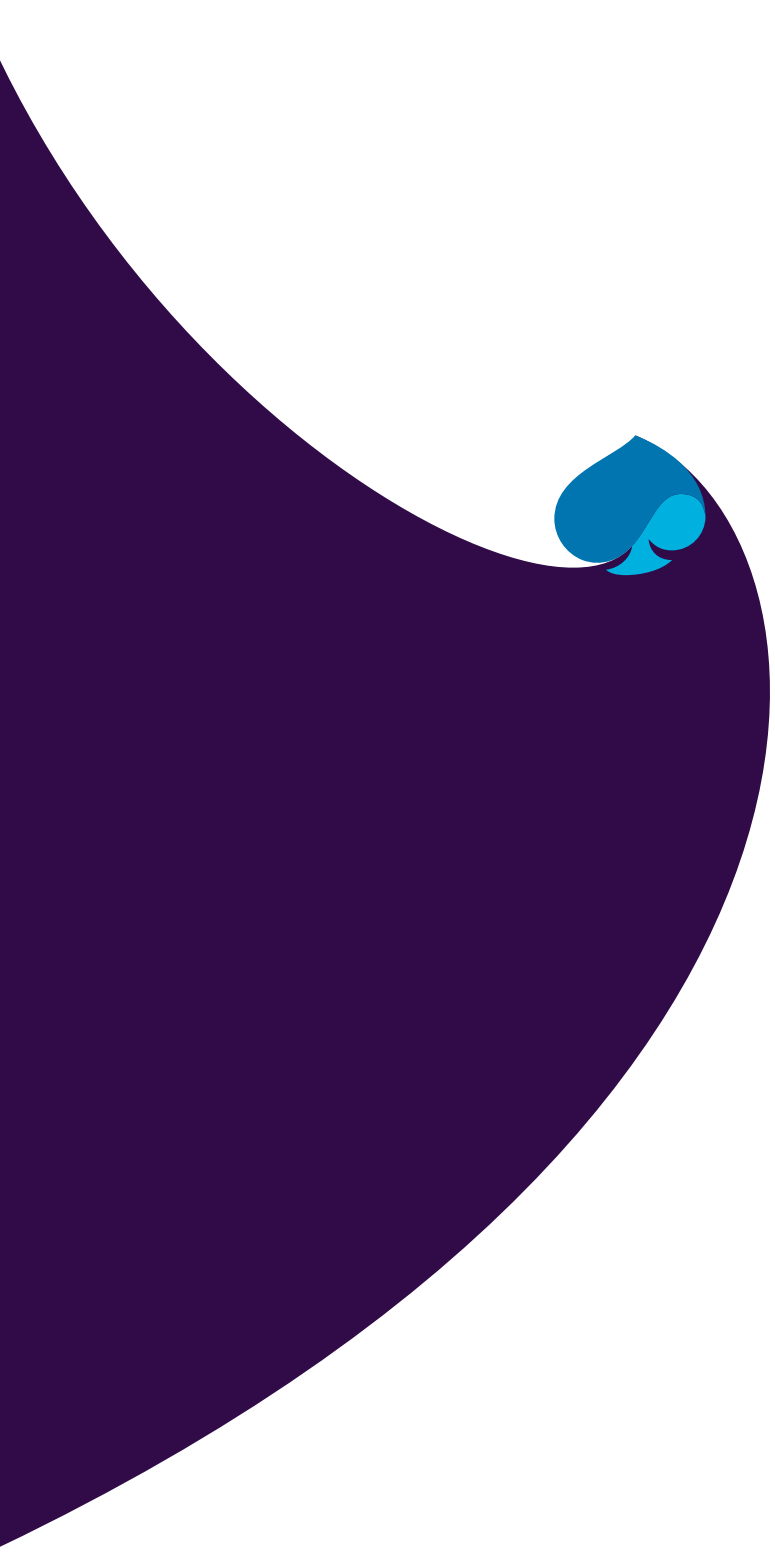
Kontakt:

Philippe CHRISTELLE
Chief Ethics Officer,
Chief Audit Officer

Anne-Violaine MONNIÉ-AGAZZI
Group Ethics Officer

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

Die Website des Ethics & Compliance Hub on Talent:
http://talent.capgemini.com/ethicsandcompliance



Erfahre mehr über uns unter

www.capgemini.com