



ASSEMBLEE GENERALE DU 20 MAI 2020

REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES DU FORUM POUR L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE

À l'occasion d'une assemblée générale, des questions écrites peuvent être adressées à la Société dans les conditions établies par la loi. Conformément à la législation en vigueur, la réponse à une question est réputée donnée dès lors qu'elle figure sur le site Internet de la Société.

Le Conseil d'Administration a reçu par e-mail un courrier daté du 9 avril 2020 comportant plusieurs questions écrites du Forum pour l'Investissement Responsable (« **FIR** ») dans le cadre de l'Assemblée Générale du 20 mai 2020

Les réponses figurant ci-dessous sont apportées par le Président-directeur général, sur délégation du Conseil d'Administration conformément à l'article L. 225-108 du Code de commerce.

ENVIRONNEMENT

1. Quelle est la liste de vos activités non-compatibles avec l'accord de Paris (i.e. un scénario climatique maintenant l'augmentation de la température mondiale à un niveau bien inférieur à 2 °C et poursuivant les efforts pour limiter encore davantage l'augmentation de la température à 1,5 °C) ? Quelles sont les actions prises pour vous désengager de ces activités en 2020 ?

En tant que leader mondial du conseil, de la transformation numérique, des services technologiques et d'ingénierie, Capgemini accompagne ses clients dans les transformations digitales et technologiques pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs de croissance, d'innovation et d'efficacité.

Nous veillons au respect du scénario climatique de 1,5° grâce à :

- **La mise en place d'une stratégie robuste de réduction de nos émissions carbone afin de réduire notre impact** - nous avons été l'une des premières entreprises de notre secteur dont les objectifs ont été validés par l'initiative *Science Based Target* et sommes sur le point d'atteindre notre objectif avec 11 ans d'avance. Nous nous concentrons désormais sur la définition de nouveaux objectifs de réduction d'émissions carbone et notre intention est de les aligner sur une voie de 1,5° C,
- **Une étroite collaboration avec nos clients afin de les aider à réduire leurs émissions carbone** - nous accompagnons nos clients dans la réduction de leurs impacts environnementaux en mettant à leur disposition l'ensemble de nos compétences et l'expertise de notre Groupe. Notre objectif est de les aider à économiser 10 millions de tonnes de CO2e d'ici 2030.

2. Comment vos CapEx/plans de développements sont-ils alignés avec un scénario climatique compatible avec l'accord de Paris ?

Notre programme de développement durable repose sur trois piliers, avec des plans de développement et d'investissements significatifs pour chacun :

- Nous concentrons nos efforts sur nos impacts environnementaux les plus importants - réduction des déplacements professionnels, efficacité énergétique et gestion des déchets. Ainsi, nos CapEx/plans de développement se concentrent sur des initiatives qui :
 - Améliorent l'efficacité énergétique de nos bureaux et *data centers* (tel que des systèmes de refroidissement innovants),

- Favorisent notre transition énergétique vers les énergies renouvelables (nous avons déployé un réseau de panneaux photovoltaïques dans six bureaux en Inde et 46 % de notre consommation énergétique provient de sources renouvelables),
 - Favorisent la réduction des émissions liées aux déplacements professionnels grâce à la collaboration virtuelle (nous avons notamment investi dans des outils permettant la collaboration virtuelle),
 - Réduisent la quantité de déchets produits - notamment par des mesures visant à supprimer le plastique à usage unique.
- Nous aidons nos clients à réduire leurs impacts environnementaux en mettant à leur disposition l'ensemble de nos compétences et l'expertise de nos collaborateurs. Dans le cadre de cette initiative, nous avons investi dans la formation et le développement de compétences, avec par exemple en 2019, plus de 2 700 de nos collaborateurs engagés dans l'initiative de sensibilisation au développement durable, visant à accompagner leurs clients pour qu'ils puissent atteindre leurs objectifs de développement durable.
 - Nous mesurons, surveillons et gérons nos impacts et risques environnementaux grâce à nos systèmes de comptabilité carbone et de gestion environnementale. Nous investissons dans nos collaborateurs, la formation, l'analyse de données et les outils nécessaires pour assurer une gestion efficace de ces impacts.

3. Comment analysez-vous l'impact de vos activités sur les écosystèmes mondiaux et locaux (par exemple, la biodiversité) ? Quels sont vos 5 principaux impacts sur ceux-ci (positifs et négatifs) ?

Nous analysons nos impacts environnementaux grâce à notre système de gestion globale de la performance environnementale certifiée ISO 14001, que nous avons déployé dans 22 pays, couvrant ainsi plus de 91 % de nos effectifs.

Grace à ce système de gestion, nous avons identifié nos cinq principaux domaines d'impact :

- L'accompagnement de nos clients - nous avons renforcé notre expertise et développé une offre de services permettant à nos clients de réduire leur empreinte carbone,
- Les déplacements professionnels, qui représentent la part la plus importante de nos émissions de gaz à effet de serre, tout en étant une source de polluants atmosphériques, comme les particules diesel,
- La consommation énergétique de nos bureaux et *data centers*, qui provient de combustible fossile et représente une source importante d'émission de gaz à effet de serre,
- Les déchets que nous générons au cours de notre activité, qui ont un impact sur l'épuisement des ressources naturelles et l'émission des gaz à effet de serre,
- Les biens et services que nous achetons, qui ont un impact dans les émissions de gaz à effet de serre et l'épuisement des ressources naturelles.

D'autres impacts environnementaux relatifs à la consommation d'eau ou à la biodiversité, même s'ils font l'objet d'analyses régulières, ne sont actuellement pas considérés comme suffisamment importants dans le cadre de notre activité.

SOCIAL

4. La crise du coronavirus va fortement affaiblir le tissu économique, et en particulier les TPE-PME. Dans ce contexte, votre groupe envisage-t-il de modifier les conditions de paiement de ses fournisseurs, et si oui, de quelle manière et sur quel périmètre géographique ?

La politique de Capgemini en termes de gestion des relations fournisseurs (*Supplier Relationship Management – SRM*) vise à créer une relation de long terme. Cela permet notamment à Capgemini et à ses fournisseurs d'aligner leurs feuilles de route, d'optimiser la performance opérationnelle, de favoriser la co-innovation, et cela passe évidemment par le respect des délais de paiement.

Dans le contexte de crise que nous vivons, Capgemini vise à maintenir strictement cette approche.

5. Comment votre société prépare-t-elle ses salarié.e.s aux transitions du XXIe siècle qui bouleversent votre industrie ?

Dans une industrie dont l'actif essentiel est son capital humain et dont la capacité d'adaptation rapide à un environnement technologique en perpétuel mutation est une composante primordiale de notre modèle de développement, la gestion, la formation et l'écoute de nos collaborateurs constituent la clé de voute de nos politiques sociales. Ainsi, pour répondre à ce besoin de former et développer les compétences de nos collaborateurs, nous proposons des solutions de formation continue adaptées en fonction du rôle, du grade et de la maturité de chacun de manière à assurer l'adaptation constante de nos collaborateurs à un marché du travail évolutif et exigeant. Cela passe également par l'accès à une offre de projets variés et par la prise en compte de leurs retours sur les conditions de leur engagement et pour adapter progressivement nos outils, conditions de travail et modalités en fonction de ces retours.

Ainsi, afin d'accompagner les transformations de nos clients, nous nous appuyons sur un éventail de talents toujours plus large, reposant sur l'adaptation continue de leurs compétences et capacités, l'identification de perspectives de développement individuelles à moyen et long terme et une capacité à mobiliser les meilleurs atouts là où ils sont les plus pertinents. Pour attirer, recruter et fidéliser les talents les plus compétents, pertinents et experts par rapport à nos exigences commerciales, nous faisons du développement des talents un principe managérial. Chaque membre d'équipe évolue dans un environnement qui lui permet de développer ses compétences par une exposition à des expériences variées, d'enrichir son parcours en collaborant avec différents experts, de contribuer aux objectifs de transformation de nos clients en définissant et délivrant des solutions adaptées à leurs enjeux, de partager ses connaissances et de bénéficier d'une carrière valorisante.

Cela s'inscrit plus largement par ailleurs dans notre politique RSE qui vise à former des Architectes d'Avenirs Positifs en ligne avec les valeurs historiques du Groupe. Cette politique repose sur trois piliers, la diversité, l'inclusion numérique et la responsabilité environnementale, sujets clés de ce XXIème siècle, permettant ainsi à nos métiers, basés sur la technologie et l'innovation, de continuer d'être un facteur de développement et de progrès social et durable.

6. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société garantit-elle à ses salarié.e.s un salaire décent, notamment dans ses principaux pays d'implantation ?

Capgemini est membre du Global Compact depuis plus de 15 ans et respecte les législations sociales des pays dans lesquels il est implanté, ainsi que les conventions de l'OIT. Par ailleurs, Capgemini opère dans une industrie fortement concurrentielle où le niveau de salaire moyen dans nos principaux pays d'implantation est supérieur à la moyenne des pays en question et embauche un nombre considérable de jeunes diplômés d'une part et de personnes plus expérimentées d'autre part, traduisant la compétitivité de notre positionnement en la matière.

7. Dans le cadre des formules des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez- vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui comment et dans quelle proportion ? (BD/PAC)

Oui, nous avons un indicateur de Responsabilité Sociétale et Environnementale mesuré au niveau de l'UES, ayant pour objet de mesurer la réduction des émissions de gaz à effet de serre par salarié, ainsi qu'un indicateur de participation aux formations en ligne obligatoires (Code of business Ethics, Cyber sécurité, Anticorruption) mesuré au niveau de chaque famille métier.

La moyenne de ces deux indicateurs constitue un élément de pondération de -10 à +20 %.

8. Dans le cadre de l'épargne salariale, quelle est la part des fonds qui bénéficient d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? (PAC)

A ce jour, 33 % de l'épargne salariale de nos collaborateurs bénéficie d'un label responsable, hors actionariat salarié et CCB :

- 17,4 % sont d'investissement socialement responsable labellisés par le CIES,
- 15,6 % sont d'investissement socialement responsable et solidaire labellisés par le CIES et Finansol.

GOUVERNANCE

9. La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le conseil d'administration dans son ensemble et/ou au sein du comité d'audit ? Pensez-vous en rendre les résultats publics ?

Dans le cadre de sa mission de revue des états financiers et d'analyse des risques, le Comité d'Audit et des Risques est amené à examiner des questions de nature fiscale et notamment à s'assurer du caractère adéquat de la charge fiscale du Groupe. A cet égard, le taux d'imposition du groupe Capgemini reflète correctement l'empreinte géographique de ses activités et la création de valeur de ses diverses entités dont l'activité est essentiellement locale. Le Comité partage le résultat de ses travaux avec le Conseil d'Administration s'il le juge nécessaire.

Le Groupe communique chaque année, dans le cadre de son Document d'Enregistrement Universel, un grand nombre de données de nature fiscale mais n'y détaille pas sa charge fiscale par pays. Le Groupe ne considère pas opportun de rendre publique une information commercialement sensible susceptible de refléter le niveau d'activité et la rentabilité locale de ses activités. Néanmoins, en plus de ses déclarations de prix de transfert, le Groupe communique chaque année à l'administration fiscale française, dans le cadre du *Country-by-Country reporting*, de nombreuses données financières et fiscales dont les montants de la charge d'impôt et de l'impôt payé dans chacun des pays dans lesquels il est établi. L'administration fiscale française partage ce reporting avec les autorités fiscales des autres pays.

10. Les problèmes de cohésion sociale dus aux écarts de rémunérations sont-ils examinés en conseil d'administration et font-ils l'objet d'une politique ?

La diversité est une composante essentielle de l'identité du Groupe, l'un des trois piliers de notre stratégie en termes de Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale (RSE). A ce titre elle fait l'objet d'une politique axée sur trois dimensions, dont une gestion équitable des collaborateurs, de l'embauche au développement, de la promotion à l'évolution. Cette gestion équitable repose notamment sur une égalité et une justice salariale. La stratégie RSE du Groupe fait l'objet d'un suivi régulier par le Comité Stratégie et RSE du Conseil ainsi que d'une revue annuelle par le Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration a souhaité en faire l'une de ses priorités sur l'exercice 2020.

Le Conseil d'Administration, sur le rapport du Comité des Rémunérations, fait par ailleurs un suivi du ratio entre le niveau de rémunération de chacun des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et la rémunération moyenne et médiane des salariés sur le périmètre des sociétés française de l'Unité Economique et Sociale (UES), couvrant ainsi 98% de l'effectif en France, pays d'origine du Groupe. Ce ratio d'équité est présenté dans le Document d'Enregistrement Universel 2019, sur une période de cinq années.

11. La politique pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de rémunération, de carrière et d'accès aux postes de responsabilité et les cibles à atteindre sont-elles débattues en conseil d'administration ?

La stratégie en termes de Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale (RSE) du Groupe, dont la diversité est l'un des trois piliers, fait l'objet d'une mission de suivi particulier du Comité Stratégie et RSE et est revue annuellement par le Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration a souhaité en faire l'une de ses priorités sur l'exercice 2020.

Capgemini s'est toujours engagé en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En France, cette ambition s'est notamment concrétisée par la signature de plusieurs accords successifs dédiés. Le dernier accord, conclu en juillet 2018, présente de nouvelles dispositions visant à favoriser l'égalité professionnelle et renforçant la parentalité et l'équilibre des temps de vie au sein de l'UES.

Cet accord poursuit notamment l'objectif de suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes et donne lieu chaque année à l'établissement d'un rapport spécifique. Au titre de l'année 2019, Capgemini est une nouvelle fois fier du résultat de l'Index dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui fait apparaître un score de 94 points / 100.

Le Conseil d'Administration assure par ailleurs un suivi à différents niveaux de la mise en œuvre par la Direction générale de la politique de diversité, notamment en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes. Le Groupe a pour objectif d'atteindre au sein du Comité Exécutif le même pourcentage que celui relatif à la part totale des femmes dans les effectifs du Groupe à horizon 2025.

Le Conseil d'Administration a également fixé aux dirigeants mandataires sociaux des objectifs permettant d'accroître la représentation des femmes au sein du Groupe dans le cadre de leur rémunération variable annuelle. Et, depuis 2018, le Conseil d'Administration a intégré un critère relatif à l'évolution du nombre de femmes intégrant la population des Vice-Présidents dans les conditions de performance applicables aux actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux et aux collaborateurs du Groupe.

12. Entendez-vous publier l'avis des partenaires sociaux sur la Déclaration de Performance Extra-Financière de votre groupe ?

Le succès de Capgemini repose depuis toujours sur sa capacité à établir des relations de confiance avec l'ensemble de ses parties prenantes (salariés, clients, partenaires, communauté, actionnaires), dans le respect des valeurs du Groupe et avec une exigence forte d'éthique et de performance.

Le dialogue social est notamment l'une des clés de voûte de la réussite du Groupe, accompagnant sa stratégie de développement. Il s'articule à l'échelle du Groupe, de ses entités organisationnelles et locales. La qualité du dialogue social au sein du Groupe est ainsi une priorité et nous veillons à ce qu'il se fasse de façon constructive.

La Déclaration de performance extra-financière, telle que figurant dans le Document d'Enregistrement Universel 2019, n'est pas spécifiquement soumise à un avis des partenaires sociaux. Le projet de Déclaration de performance extra-financière est examiné en Comité d'Audit et des Risques avant approbation du Conseil d'Administration, qui comprend notamment deux administrateurs représentant les salariés et un administrateur représentant les salariés actionnaires.

En revanche, la mise en œuvre de la stratégie du Groupe en termes de Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale (RSE) fait l'objet de présentations régulières aux instances représentatives du personnels et en particulier au Comité de Groupe Européen (dénommé au sein du Groupe Capgemini « International Works Council »). Les thématiques présentées dans notre Déclaration de Performance Extra-Financière font par ailleurs l'objet de différents accords avec les partenaires sociaux.