

ASSEMBLEE GENERALE DU 19 MAI 2022

REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES

Questions du Forum pour l'Investissement Responsable (courriel du 4 avril 2022)

ENVIRONNEMENT

1. **Vous êtes-vous engagés explicitement à aligner vos revenus et vos investissements (CAPEX/OPEX/R&D/fusions-acquisitions...) avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise un réchauffement limité à 1,5 °C ? Comment vous assurez-vous que ces revenus et investissements respectent cet objectif (merci de décrire les méthodologies utilisées) ? Quels sont les principaux plans d'actions et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à horizon court, moyen et long termes ?**

Capgemini a pour objectif d'atteindre la neutralité carbone de ses activités d'ici 2025, de l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement avant 2030 et le zéro émission nette bien avant 2050. Nos objectifs de réduction de carbone ont été validés par l'initiative *Science Based Targets* (SBTi) comme étant conformes au niveau de réduction nécessaire pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C, en ligne avec l'Accord de Paris.

Afin de soutenir notre stratégie « zéro émission nette » nous avons mis en place une gouvernance renforcée et un dispositif de gestion dédié reposant à la fois sur (i) un système de management environnemental (EMS) nous permettant de piloter la performance environnementale de nos activités, système reconnu par une certification globale ISO 14001, et (ii) un système de Comptabilité Carbone nous donnant accès à un ensemble complet de données sur notre impact carbone. Par ailleurs, conformément aux recommandations de la *Taskforce on Climate Related Financial Disclosures* (TCFD), nous tenons compte des impacts potentiels du changement climatique sur nos activités et prenons des mesures visant à comprendre et renforcer notre résilience aux risques climatiques.

Notre gouvernance et nos dispositifs de gestion de notre programme « Zéro émission nette » sont décrits plus en détail en section 4.2.1 de notre Document d'Enregistrement Universel 2021. Les risques climatiques et le dispositif de gestion des risques liés au climat sont décrits en section 4.2.2 du même document.

En application du règlement européen Taxonomie¹, nos revenus associés aux objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique, ainsi que nos dépenses d'investissement et d'exploitation y relatifs, ont été publiés à la section 4.2.6 de notre Document d'Enregistrement Universel 2021. Ces informations incluent les méthodologies utilisées afin de déterminer les revenus, dépenses d'investissements et d'exploitation considérés comme éligibles.

En particulier, la part de CAPEX éligibles au règlement européen Taxonomie pour l'objectif d'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique pour l'exercice 2021 s'élève à 50 % des CAPEX totales, sur la base de 271 millions d'euros de CAPEX éligibles à la taxonomie et de 541 millions d'euros de CAPEX consolidées totales du Groupe en 2021 (voir Notes 14 et 15 de l'annexe aux comptes consolidés dans la section 5.2 du Document d'Enregistrement

¹ Règlement (UE) 2020 /852

Universel).

2. Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? Quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ?

En réalité, l'impact de la perte de biodiversité sur les revenus futurs du Groupe devrait rester limité (malgré l'effondrement total de l'écosystème mondial). Cependant, nous espérons qu'à l'avenir, la biodiversité offrira de nouvelles sources de revenus en aidant les clients à relever leurs enjeux.

3. Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou à celle de vos clients (eau, énergie, matériaux, etc.) ? Comment évaluez-vous et calculez-vous l'impact de la raréfaction de ces ressources sur vos modèles économiques ? Quelles actions mettez-vous en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement et saisir les opportunités de développement de « modèles d'affaires circulaires » ? Quels sont vos objectifs en la matière ?

En tant que prestataires de services, Capgemini est exposé à la raréfaction des ressources naturelles de manière indirecte et dans une mesure bien moins significative que pour beaucoup d'autres secteurs (par ex., la raréfaction de métaux alcalins utilisés pour les équipements IT pourrait créer des difficultés dans l'acquisition de matériel informatique). Actuellement, cette problématique est considérée comme un risque à moyen terme plutôt qu'imminent.

Etant donné la croissance du Groupe, l'augmentation de notre besoin en matériel informatique et notre objectif de réduction de notre empreinte carbone, les événements de 2021 nous ont incités à sécuriser notre approvisionnement d'équipement IT tout en faisant face aux trois grands défis du moment, à savoir le changement climatique, la guerre en Ukraine et la pénurie de matériaux rares.

Que faisons-nous pour y parvenir ?

- Nous travaillons avec nos fournisseurs pour sécuriser les futurs stocks, multiplions les sources d'approvisionnement et étudions les variations des cours et des devises sur le marché.
- Nous avons également intensifié l'engagement de nos fournisseurs concernant le développement durable et la réduction de leur empreinte carbone et attendons de nos fournisseurs qu'ils soient transparents concernant leurs émissions carbone et leurs progrès en la matière. Nous souhaitons également qu'ils collaborent sur des initiatives visant à améliorer la durabilité des biens et services qu'ils fournissent. **Notre objectif est que d'ici 2030 nos fournisseurs couvrant 80% des achats du Groupe de l'exercice précédent soient engagés vis-à-vis de nos normes ESG.**
- Nous travaillons également sur la gestion des déchets et sur une gestion responsable de nos e-déchets. Plus récemment, nous avons ouvert la voie à l'achat de matériel informatique de seconde main et à la généralisation de manière significative de l'utilisation d'actifs existants.

Nos initiatives pour améliorer la performance durable de nos bureaux et data centers et réduire les émissions de scope 3 des biens et services acquis sont décrites plus en détail en section 4.2.4.1 de notre Document d'Enregistrement Universel 2021.

Toutes ces mesures impactent positivement aussi bien notre empreinte carbone que les ressources naturelles.

SOCIAL

4. **Quel est la proportion de vos mandataires sociaux et de vos salarié.e.s (répartis par typologie) concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable (bonus, rémunération de long terme, intéressement...)?**

Quels organes de gouvernance sont chargés du choix et de la validation de ces critères E&S ?

Comment s'assurent-ils que ces critères sont à la fois pertinents, suffisamment incitatifs et corrélés aux objectifs à atteindre pour mener à bien la stratégie environnementale et sociale du groupe ? (Merci de préciser les critères extra-financiers retenus pour les mandataires sociaux et pour les salarié.e.s).

La rémunération variable de nos dirigeants mandataires sociaux comporte depuis plusieurs années maintenant des critères RSE aussi bien dans la rémunération variable annuelle (20% en 2021 et en 2022) que dans la rémunération en actions (à hauteur de 15%).

Par ailleurs nous avons, depuis plusieurs années déjà, inclus dans les conditions de performance des attributions d'actions, des critères ESG portant sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre pour 50% et la diversité pour les 50% restants. Cela a concerné 5 000 personnes en 2021.

En 2021, les critères ESG retenus étaient les suivants :

- Concernant le dirigeant mandataire social exécutif :
 - L'objectif de diversité a été mesuré selon le pourcentage de femmes au sein de la population des leaders exécutifs du Groupe, l'objectif étant une amélioration de 2 points en 2021 ;
 - En ce qui concerne la responsabilité environnementale, l'objectif était une réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre de 40 % par rapport à 2019, année de référence.

Pour plus d'information sur le niveau d'atteinte de chacun de ces objectifs en 2021, se référer au Document d'Enregistrement Universel 2021, page 93.

- Concernant les actions de performance : La condition de performance interne portant sur les indicateurs de performance RSE mesurés fin 2023 est basée à 50 % sur le pourcentage de cadres dirigeants femmes (VP) embauchées via une promotion ou un recrutement externe entre 2021 et 2023, et doit atteindre 30 % pour que l'allocation soit attribuée dans son intégralité ; aucune allocation ne sera attribuée si ce pourcentage est inférieur à 28 %. Quant aux 50 % restants, ils sont basés sur la réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre d'au moins 60 % en 2023 (par rapport au référentiel de 2019), avec attribution de l'allocation dans son intégralité si la réduction atteint 70 %.

Par ailleurs, tous les principaux managers du Groupe ont dans leurs objectifs personnels annuels un objectif obligatoire lié à notre politique RSE/ESG et constitué d'un objectif de diversité et/ou d'un objectif de réduction des gaz à effet de serre. Cette population représente 2 000 personnes en 2021.

Le plan d'intéressement mis en œuvre en France au sein de l'UES a également intégré un indicateur de performance associé à la réduction de ces émissions (périmètre : 24 000 personnes)

Les indicateurs relatifs aux émissions de gaz à effet de serre qui sont utilisés dans la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et dans les plans d'actions de performance sont revus chaque année par le Comité Stratégie et RSE puis intégrés par le Comité des Rémunérations dans la proposition soumise au Conseil d'Administration pour approbation. C'est sur cette base que les objectifs annuels des principaux managers du Groupe et du plan d'intéressement en France sont déclinés au sein des catégories concernées par ces indicateurs.

Les critères ESG retenus dans la détermination de la rémunération variable sont en ligne avec les objectifs moyen terme que s'est fixé le Groupe dans le cadre de sa politique ESG et en particulier :

- atteindre la neutralité carbone de nos propres activités d'ici 2025 et le zéro émission nette bien avant 2050 ;
- atteindre 30 % de femmes au sein des leaders exécutifs du Groupe en 2025.

Pour plus d'information sur nos objectifs ESG, se référer au Chapitre 4 de notre Document d'Enregistrement Universel 2021.

5. **Quels enseignements tirez-vous des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie du Covid-19 (travail à distance, digitalisation des modes de communication, flexibilité accrue...) mis en place dans votre entreprise en termes d'impacts sur les conditions de travail ? Comment votre stratégie de Ressources Humaines intègre-t-elle aujourd'hui ces nouveaux modes d'organisation ?**

Quel dialogue social a été mené sur le sujet (accords, réflexion partagée sur l'avenir du travail...), et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ?

Une politique de travail hybride (30 à 70% de travail à domicile) a été mise en place au sein du Groupe et a été déployée depuis juin 2021 dans l'ensemble des pays dans lequel le Groupe Capgemini opère. A fin avril, 98% des employés du Groupe en bénéficient. Cette politique a été mise en place en accord avec le Comité d'Entreprise International et les instances représentatives du personnel concernées dans les pays. Ainsi, à titre d'exemple en France, deux nouveaux accords télétravail ont été conclus à l'unanimité des organisations syndicales représentatives et plus de 91% des salariés se sont dotés d'un avenant télétravail. Cette transformation est soutenue par la mise en place de rituels d'équipes qui renforcent la culture de la confiance, et des modules de formation qui accompagnent les collaborateurs et managers. Un portail digital « bien-être au travail » a été aussi lancé dans presque tous les pays.

Les employés télétravaillant peuvent tous recevoir à la maison un équipement composé d'une chaise ergonomique et d'un écran permettant d'assurer confort et efficacité.

Le Groupe s'est très fortement digitalisé pour permettre à chacun de travailler dans un environnement hybride : outil collaboratif, plateforme pour réserver une place de bureau et parking, commander directement sur un site le matériel pour travailler de chez soi, formation à distance, etc.

La mise en place de ce programme transversal nommé « New Normal » nous permet aujourd'hui d'offrir un environnement de travail autonome, flexible, et respectueux de nos employés facilitant la rétention de nos talents et l'attraction de profils plus divers.

6. **De manière à pouvoir évaluer l'évolution d'une année sur l'autre, nous repons la question posée en 2021 pour laquelle les réponses n'ont pas atteint un niveau estimé satisfaisant. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?**

Dans un marché aussi compétitif que notre Industrie et au regard des profils que nous embauchons, nous nous devons d'offrir des salaires compétitifs pour pouvoir attirer les talents nécessaires et continuer ainsi à être un employeur significatif dans ses pays d'implantation. Ainsi, nous ne pourrions être l'un des principaux recruteurs de notre Industrie (140 000 recrutements en 2021) sans offrir des salaires en phase avec nos marchés et ce dans un environnement très compétitif. Par ailleurs nous offrons plus qu'un salaire, mais également un ensemble d'avantages sociaux. En parallèle, toujours avec ce souci d'être une entreprise de référence dans nos métiers, nous investissons en permanence dans l'avenir (développements de nouvelles offres, acquisitions, formations de nos talents...). Notre problématique n'est donc pas tant le fait d'assurer un salaire décent, mais d'offrir une rémunération compétitive à nos collaborateurs.

Pour ce qui concerne les fournisseurs, pour pouvoir être référencés ils doivent s'engager à signer un Code de Conduite (Supplier Standards of Conduct). Les termes du Code de conduite définissent les impératifs requis en termes d'éthique et de conformité, de responsabilité sociale, et de développement durable. Pour Capgemini, il est impératif que ses fournisseurs – y compris leurs collaborateurs et chaîne logistique – s'engagent à respecter les normes éthiques les plus exigeantes, à préserver l'environnement et à adhérer à toutes les lois en vigueur.

7. **Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Comment expliquez-vous le maintien de fonds non responsables en l'absence de différence de rentabilité et alors que la Place de Paris est leader sur le sujet ?**

Dans vos autres pays d'implantation : vos dispositifs d'épargne à l'intention de vos collaborateurs (retraite ou autres) intègrent-ils également des critères ESG ?

Comment le conseil d'administration ou de surveillance encourage-t-il la souscription de ces types de fonds d'épargne salariale ? »

Concernant la part des Fonds qui bénéficient d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR), le taux à aujourd'hui est passé à 41.5% de l'épargne salariale détenue par les collaborateurs de Capgemini, hors actionnariat salarié et CCB.

Tous les investissements concernés ont reçu le Label CIES et indirectement le Label Finansol pour l'investissement dans la poche solidaire. À ce titre, les sommes placées sur un Fonds Solidaire s'élèvent à 23.4% de l'épargne salariale de Capgemini.

Si l'on ajoute le label « Relance » pour le support de placement Amundi Convictions ESR, la part des Fonds labellisés s'élève à 63% de l'encours détenu par les collaborateurs de Capgemini. Ce label de place s'inscrit dans le cadre du Plan de Relance gouvernemental lancé le 19 octobre 2020 visant à flécher l'épargne des Français vers des fonds contribuant positivement à la relance économique du pays et à renforcer le potentiel de financement des entreprises françaises, en ciblant notamment les plus petites d'entre elles. L'équipe de gestion du FCPE Amundi Convictions ESR intègre également des critères ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance) dans ses choix d'investissement, au même titre et en même temps, que les critères proprement financiers.

Si on compare ces données avec celles du Marché (Source AFG), l'ensemble de ces fonds ISR labellisés et Solidaire représente désormais 34 % des encours diversifiés (hors actionnariat salarié) en épargne salariale et épargne retraite.

Il n'existe pas aujourd'hui de dispositifs d'épargne à l'intention de collaborateur (retraites ou autre) sur le périmètre international. En ce qui concerne le programme ESOP, il n'y a pour le moment pas de critères ESG.

GOUVERNANCE

8. **Publiez-vous une charte détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Si oui, comment cette responsabilité fiscale s'intègre-t-elle plus largement au sein de votre responsabilité sociale ? Le conseil revoit-il et approuve-t-il cette charte ? Rendez-vous compte annuellement de l'application des principes de cette charte au travers d'un rapport de responsabilité fiscale ? Ce rapport détaille-t-il les impôts payés pays par pays ?**

Dans son Document d'Enregistrement Universel 2021 (pages 211-212), le Groupe expose les principes fiscaux qui sous-tendent sa politique fiscale et détaille ses engagements en matière de responsabilité fiscale, conformément aux recommandations des standards GRI 207-1 à 207-3.

Cette politique fiscale, qui est adaptée aux besoins des activités opérationnelles du Groupe, insiste notamment sur l'attachement de celui-ci à la conformité fiscale et à une relation de coopération avec les administrations dans l'ensemble des pays où il est implanté, rappelle qu'il n'opère pas au moyen d'entités artificielles et affirme l'importance d'affecter des compétences tant internes qu'externes à la maîtrise de la fiscalité. Soucieux d'une juste contribution fiscale aux économies nationales, le Groupe déclare ses revenus et paie ses impôts dans les pays dans lesquels les opérations correspondantes sont réalisées, reconnaissant ainsi localement la valeur générée par celles-ci, et s'efforce d'appliquer des prix de pleine concurrence dans ses transactions internes transfrontalières conformément aux principes fiscaux internationalement reconnus.

Cette politique fiscale est approuvée par le Conseil d'Administration dans le cadre de sa revue de la Déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe. En complément, des sujets de nature fiscale sont régulièrement présentés au Comité d'Audit et des Risques qui peut ainsi s'assurer de la cohérence de la pratique fiscale du Groupe, notamment en matière de gestion des risques fiscaux, avec les principes exposés dans sa politique fiscale et plus généralement avec la stratégie de

développement durable du Groupe.

Capgemini est conscient de la demande croissante de transparence fiscale à l'égard des entreprises, notamment des multinationales. Son Document d'Enregistrement Universel comprend ainsi un très grand nombre de données de nature fiscale, notamment dans les Notes aux comptes consolidés n°10 (Charge d'impôt) et n° 17 (Impôts différés). Le Groupe communique par ailleurs chaque année à l'administration fiscale française, dans le cadre de son "Country-by-Country Reporting", les éléments suivants : d'une part, pour chacun des pays dans lesquels il est établi, une dizaine d'indicateurs de nature financière et fiscale permettant de contextualiser les montants de la charge d'impôt et de l'impôt payé localement et d'autre part, la liste intégrale des entités qui composent le Groupe ainsi que la nature de leurs activités respectives. L'administration fiscale française partage chaque année cette déclaration avec les autorités fiscales de tous les Etats qui participent à l'échange automatique d'informations (environ 80 Etats).

Le Groupe ne détaille pas sa charge fiscale pays par pays dans sa communication financière. En effet, il ne juge pas opportun de rendre publique une information commercialement sensible susceptible de refléter le niveau d'activité et la rentabilité locale de ses activités, tout particulièrement à l'égard de ses principaux concurrents étrangers non soumis aux mêmes critères de transparence. Bien entendu, le Groupe se conformera à ses futures obligations lorsque la directive européenne récemment adoptée et rendant obligatoire la publication du "Country-by-Country Reporting" sera entrée en vigueur.

9. Publiez-vous une charte de lobbying² responsable ?

Êtes-vous membres d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général ? Si oui, quelles actions menez-vous pour réorienter les positions de ces associations ?

Quels moyens (humains et financiers) consolidés (i.e. sur l'ensemble de votre périmètre géographique) allouez-vous à la représentation d'intérêt ?

Depuis 2011, la définition du lobbying et les règles d'approbation dans ce domaine sont formalisées dans la Politique Anti-Corruption du Groupe. Celle-ci prévoit que tout lobbying, quel que soit le pays, est interdit sauf dérogation spécifique du Directeur Général.

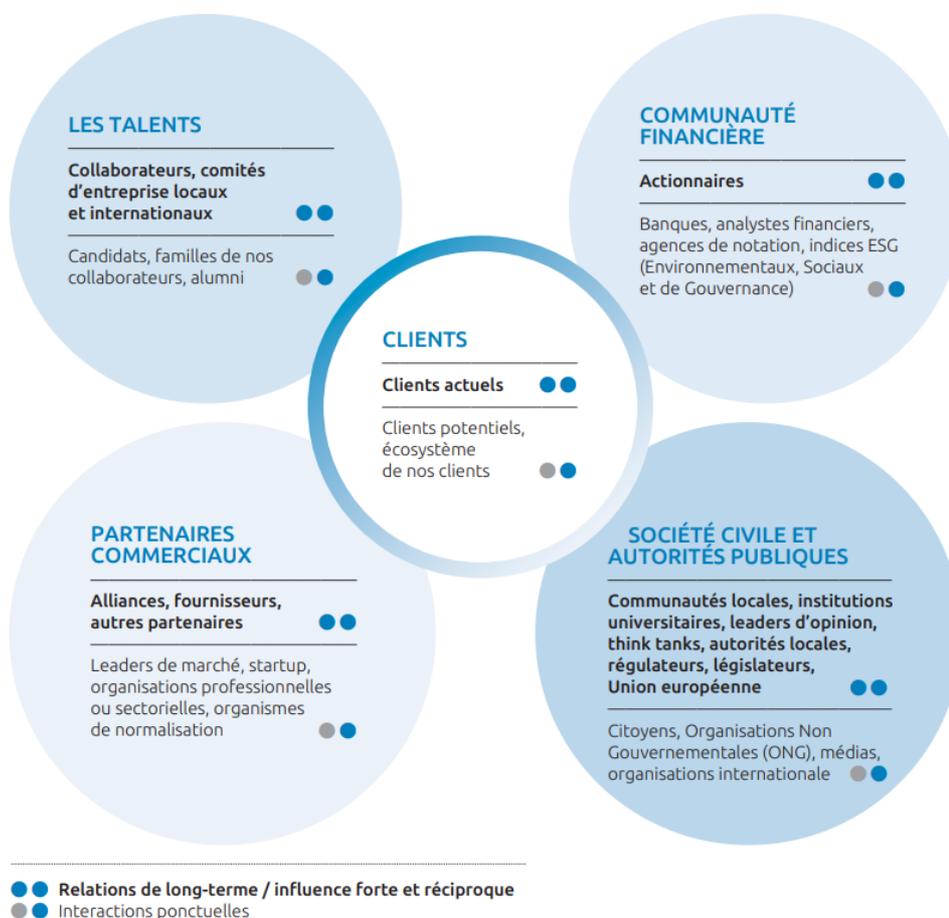
10. La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, notamment les partenaires sociaux. De plus, l'une des mesures de ce plan consiste en la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales ont en effet une connaissance du terrain et la capacité d'alerter la société et de faire remonter des informations précieuses dans l'exercice du devoir de vigilance.

Comment votre Groupe intègre-t-il ses partenaires sociaux – aux niveaux local et global – aux différentes étapes de l'élaboration, de l'évolution et de la mise en œuvre de son plan de vigilance ? Quels moyens le Groupe leur apporte-t-il pour accomplir cette mission ? Comment les partenaires sociaux sont-ils associés au compte-rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance ?

La réussite de Capgemini repose sur sa capacité à nouer des relations de confiance avec ses différentes parties prenantes. Acteur engagé à l'échelle mondiale, le Groupe s'attache à échanger régulièrement avec ses principaux interlocuteurs et veille à ce que la transformation numérique et technologique soit source de croissance à long terme. Ce dialogue nous permet de proposer des solutions parfaitement adaptées aux besoins de chaque partie prenante, que nos interactions soient

² « Le lobbying – ou la représentation d'intérêts – joue en effet un rôle croissant dans l'élaboration de la décision publique. Les organisations concernées (entreprises, organisations professionnelles, associations, acteurs publics...) y consacrent du temps et des budgets importants. Lorsqu'il est conduit avec intégrité et que son usage est rendu clair et transparent, le lobbying peut jouer un rôle positif et contribuer à apporter aux décideurs publics des éléments d'analyse permettant de nourrir leur réflexion. A contrario un lobbying non régulé peut entraîner des abus ayant pour effet des décisions répondant plus à des intérêts particuliers privés qu'à l'intérêt général. » (Transparency International)

fréquentes ou occasionnelles. Nous communiquons avec nos parties prenantes à trois niveaux : à l'échelle du Groupe, de ses entités organisationnelles et locales, mais aussi à l'échelle de chaque collaborateur. Capgemini a défini et développé une méthode d'interaction ad hoc avec les acteurs de chacune des cinq catégories suivantes :



Pour répondre aux exigences de l'article R. 225-105 du Code de commerce et de la loi sur le devoir de vigilance, nous avons mis à jour en 2021 notre cartographie des risques extra-financiers, incluant les risques relatifs au devoir de vigilance, sur l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe, couvrant les activités de Capgemini, de ses filiales, de ses clients, de ses fournisseurs et de ses sous-traitants.

Nos parties prenantes ont été largement associées à cet exercice d'actualisation à travers une série d'entretiens de différents représentants de nos parties prenantes externes (clients, investisseurs et analystes, partenaires commerciaux, mais aussi ONGs et organisations caritatives partenaires). Nous avons également associé nos parties prenantes internes (management, échantillon de collaborateurs représentatif de la démographie du Groupe, membres du Comité de Groupe Européen). Cette démarche a également donné lieu à un échange avec le bureau de notre Comité de Groupe Européen en 2021.

Par ailleurs, nos instances représentatives du personnel ont été associées à la mise en place de notre mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques (dénommé SpeakUp) et de notre politique anticorruption Groupe.

Enfin, 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. Les thématiques présentées dans notre Déclaration de Performance Extra-Financière font par ailleurs l'objet de différents accords avec les partenaires sociaux.

Les résultats de cette consultation sont décrits en section 3.2.2 de notre Document d'Enregistrement Universel 2021.