

ASSEMBLEE GENERALE DU 16 MAI 2024

REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES

**Questions du Forum pour l'Investissement Responsable
(Courrier du 8 mars 2024)**

ENVIRONNEMENT

1.

a) Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action).

Nous avons fixé des objectifs à court et long termes validés par l'initiative *Science-Based Targets (SBTi)*, et alignés avec sa norme *Corporate Net-Zero*.

Notre objectif principal consiste à réduire nos émissions absolues de carbone de Scope 1, 2 et 3 de 90 % pour atteindre le zéro émission nette d'ici 2040 (par rapport à 2019).

Nos objectifs à court terme d'ici 2030 (par rapport à 2019) sont les suivants :

- Réduire les émissions absolues de Scope 1 et 2 de 80 % ;
- Réduire les émissions liées aux déplacements professionnels de 55 % par collaborateur ;
- Réduire les émissions liées aux déplacements domicile - lieu de travail de 55 % par collaborateur ;
- Réduire les émissions absolues des achats de produits et services de 50 %.

Ces objectifs ciblent uniquement la décarbonation, c'est-à-dire que les crédits carbone ne s'inscrivent pas dans notre stratégie de décarbonation.

Capgemini a d'ores et déjà fait des progrès significatifs dans la réalisation de ces objectifs.

Pour les émissions absolues de Scope 1 et 2, une réduction de 91 % a été atteinte par rapport à 2019, dépassant ainsi déjà notre objectif de 2040. Cela est principalement dû à notre transition vers l'électricité renouvelable, qui représentait 96 % de notre consommation d'électricité en 2023. Nous nous approchons donc de l'objectif de 100 % d'électricité renouvelable à l'horizon 2025. Concernant les actions spécifiques visant à réduire les émissions de Scope 1 et 2 :

- Cette transition repose sur des contrats d'achat d'énergie solaire et d'électricité (PPA) sur site. En 2023, près de 14 534 MWh ont été générés par de grands panneaux solaires installés sur nos campus en Inde, soit 9 % de la consommation électrique totale de Capgemini.
- Nous avons commencé à déployer des solutions de stockage d'énergie par batterie (BESS) sur nos plus grands campus en Inde. Ces systèmes nous permettent de stocker l'excédent d'énergie renouvelable produite par les centrales solaires pendant la journée et de l'utiliser pendant les heures de pointe du soir. Cela permet de réduire considérablement la pression sur le réseau électrique aux heures des pics de consommation, et de limiter les émissions de GES et les coûts énergétiques.

- L'*Energy Command Center* (Centre de Commandes d'énergie, ECC), lancé en 2022, a permis de réduire de 29 % la consommation d'énergie sur nos huit principaux campus en Inde, maintenant une économie de 25 GWh d'électricité en 2023 par rapport à 2019. Il mesure et anticipe divers paramètres tels que la qualité de l'air intérieur, l'intensité énergétique, l'intensité de l'eau, l'usure des actifs critiques, la production d'énergie renouvelable et la performance globale de tous les biens énergétiques. Entièrement évolutif tant sur le plan géographique qu'opérationnel, il devrait être déployé ultérieurement dans l'ensemble du Groupe.
- Des actions individuelles plus modestes au niveau des sites joueront également un rôle majeur dans notre réduction globale de la consommation d'énergie et des émissions de Scope 1 et 2 : citons notamment l'amélioration de la performance énergétique des systèmes de chauffage, ventilation et climatisation et de l'utilisation des gaz fluorés par ces systèmes, le passage à l'éclairage LED, et celui du gaz naturel au chauffage électrique.

En ce qui concerne les émissions liées aux déplacements professionnels par collaborateur, une réduction de 60 % a été atteinte par rapport à 2019, dépassant ainsi l'objectif initial de 2030. De même, pour les émissions liées aux trajets domicile-lieu de travail par collaborateur, une diminution de 54 % a été obtenue par rapport à 2019. Nos principales actions pour réduire les impacts de l'ensemble de ces déplacements consistent à :

- Continuer à investir dans les solutions et équipements informatiques les plus récents afin d'accompagner le travail hybride et la collaboration virtuelle, permettant à nos collaborateurs de travailler de n'importe où et à tout moment.
- Veiller à ce que notre politique de déplacements reste axée sur la responsabilité environnementale. En 2023, nous avons renforcé cette politique afin de rendre obligatoires les trajets en train plutôt qu'en avion pour les sites accessibles en moins de trois heures.
- Adopter des véhicules 100 % électriques (VE) pour notre parc automobile d'ici 2030. En 2023, la part de véhicules électriques s'élevait à 34 %. À partir de 2025, nous éliminerons progressivement les véhicules hybrides rechargeables.
- Nous investissons également dans des bornes de recharge pour véhicules électriques, avec 1 400 bornes installées à fin 2023 et beaucoup d'autres prévues dans les années à venir. Actuellement, bon nombre d'entre elles permettent une recharge gratuite, encourageant ainsi l'adoption de l'électrique tant pour les véhicules de fonction que pour les véhicules personnels.
- Nous avons également mis en place un large éventail de plans d'action spécifiques à chaque pays pour lutter contre les émissions liées aux déplacements : notamment des dispositifs de mobilité très complets en Allemagne et aux Pays-Bas, où les collaborateurs sont incités à privilégier des modes de déplacements plus durables, des services de navette d'entreprise en Inde, en Espagne (Madrid) et en Italie (Rome), des webinaires organisés pour aider les professionnels à améliorer l'efficacité énergétique de leur domicile au Royaume-Uni, et l'accès à des prêts sans intérêt et à des bilans énergétiques.

En ce qui concerne notre objectif de réduction des achats de produits et services de Scope 3, nos actions se concentrent sur le renforcement de la collaboration avec nos fournisseurs, qui joueront un rôle essentiel dans la concrétisation de cet objectif. Les actions en cours sont les suivantes :

- Fin 2023, nous avons lancé notre *Supply Chain ESG Pledge* qui requiert des principaux émetteurs qu'ils communiquent leurs émissions annuelles de GES, fixent des objectifs scientifiques validés par SBTi et partagent leurs stratégies en matière de transition climatique et de produits à faible intensité carbone.
- Notre partenariat avec CDP (par le biais du programme d'adhésion à la chaîne d'approvisionnement CDP) nous aide à soutenir nos fournisseurs dans le calcul de leurs émissions et à améliorer leur compréhension du changement climatique. Si cette collaboration a amélioré la précision de nos données de Scope 3, elle nous a également permis de mieux appréhender les défis et les avancées de nos fournisseurs dans leur démarche zéro émission nette.
- Afin d'assurer une approche cohérente de notre objectif zéro émission nette, nous avons formé tous les responsables des catégories d'achat dont les émissions de carbone sont les plus fortes au développement durable et à la comptabilité carbone.

Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ?

Comme évoqué précédemment, nous nous sommes fixé un objectif global d'atteindre le zéro émission nette d'ici 2040 et nous nous alignons sur la définition dédiée de SBTi. En tant qu'entreprise, nous nous concentrons donc sur la décarbonation, avec pour objectif de réduire nos émissions absolues de carbone de Scope 1, 2 et 3 de 90 % d'ici 2040. La réalité est que la crise climatique actuelle résulte du niveau de dioxyde de carbone déjà présent dans l'atmosphère aujourd'hui et que l'atteinte de notre engagement de réduction de 90 % d'émissions prendra du temps. Par conséquent, parallèlement à notre objectif de réduction des émissions de carbone, et comme le recommande le standard *Net-Zero* de SBTi, nous investissons à une échelle équitable, proportionnelle à nos émissions, dans des projets visant à réduire et à éliminer le carbone au-delà de notre propre chaîne de valeur.

Nous investirons dans des projets qui nous permettront de générer notre approvisionnement à long terme (jusqu'à plus de 30 ans) de crédits carbone. Nous soutiendrons également des projets existants (par le biais de crédits d'achat ou de crédits spot). Nous cibons les crédits carbone de haute qualité, tels que définis par des normes indépendantes (*Verified Carbon Standard* ou *Gold Standard*). En matière de nature et de climat, nous recherchons également des projets qui offrent des bénéfices environnementaux et sociaux plus larges au-delà de la seule réduction des émissions de carbone, tels que l'enrichissement de la biodiversité, des avantages sociaux et économiques pour les communautés locales.

Notre programme soutiendra divers projets qui évitent l'émission de nouveaux Gaz à Effet de Serre dans l'atmosphère (par exemple, la déforestation évitée et les foyers de cuisson améliorés) et d'autres qui éliminent le dioxyde de carbone (par exemple, le reboisement). Chaque année, notre stratégie consistera à augmenter nos investissements jusqu'à ce que les crédits retirés atteignent le niveau de nos émissions opérationnelles d'ici 2025 et, à partir de 2030, qu'ils incluent les émissions liées à notre chaîne d'approvisionnement, comme indiqué dans notre Politique ESG 2021. Dans un premier temps, nous ciblerons des solutions fondées sur la nature en raison de leur disponibilité et de leurs co-bénéfices. À long terme, nous chercherons également des opportunités dans le domaine des nouvelles technologies, telles que le captage et le stockage directs de l'air. Nous nous engageons à ce que notre stratégie soit transparente et alignée sur les meilleures pratiques, y compris celles de SBTi et d'autres référentiels rigoureux émergents et reconnus à l'échelle mondiale.

Voici quelques exemples de projets pour lesquels nous avons retiré des crédits carbone en 2023 :

- Foyers de cuisson à l'éthanol KOKO, Kenya - Ce projet consiste à distribuer des foyers de cuisson au bioéthanol et à promouvoir leur utilisation à des fins culinaires au sein des ménages. KOKO permet la distribution de fourneaux à l'éthanol à haut rendement et la livraison du bioéthanol sur le dernier kilomètre aux clients cibles par le biais d'un réseau de distributeurs automatiques de carburant (points KOKO) installés dans des magasins locaux. Ce projet permet aux ménages de se passer des foyers non améliorés consommant de la biomasse ligneuse non renouvelable (charbon et bois de chauffage).
- Projet de gestion durable des prairies de Guoluo, Chine - Le projet élimine le carbone atmosphérique en restaurant les prairies dégradées du plateau. Situé dans la province du Qinghai, dans le centre de la Chine, ce projet vise à restaurer plus de 160 548,96 hectares de prairies dégradées en ensemençant trois espèces de graminées indigènes. Au cours des dernières décennies, la région des plateaux du Yangtsé, des fleuves Jaune et Lancang a souffert de la dégradation des prairies en raison du surpâturage et du réchauffement. Ce projet présente des avantages exceptionnels en matière de biodiversité dans une zone-clé pour la biodiversité (KBA) abritant des espèces menacées telles que l'aigle des steppes, le faucon sacré et le cerf musqué alpin. Plus de la moitié des douze mille éleveurs locaux employés dans le cadre du projet étaient des femmes.
- Foyers de cuisson Gyapa, Ghana - Ce projet propose aux familles ghanéennes des foyers économes en combustible nécessitant près de moitié moins de bois, permettant ainsi aux familles d'économiser jusqu'à 100 dollars par an, tout en protégeant le couvert forestier du Ghana. Ce foyer permet non seulement de réduire les émissions de carbone, mais également l'exposition des familles aux fumées toxiques. Par ailleurs, ce projet propose une formation et un emploi à 180 métallurgistes et céramistes locaux et distribue leurs produits via un réseau de plus de 600 détaillants locaux.
- Projet de reboisement de Miaoling et Qianbei, Chine - Des essences d'arbres indigènes ont été plantées sur 80 230 hectares de terres stériles, dans le but de réaliser un boisement écologique et d'inverser la désertification rocheuse, en étroite collaboration avec les communautés locales. Pour assurer la permanence, l'exploitation forestière commerciale a été interdite dans la zone du projet.

- Rimba Raya, Indonésie – Ce projet vise à protéger environ 160 000 hectares de forêt tropicale humide et de marécages tourbeux. La zone du projet abrite plus de 350 espèces d’oiseaux, 122 espèces de mammifères et 180 essences d’arbres. Plus de 90 espèces sont menacées, dont l’orang-outan de Bornéo. Le projet génère également une grande variété d’avancées sociales, notamment le financement d’entreprises communautaires (la construction de bateaux), la création d’emplois locaux (des patrouilles de terrain, des pompiers et des guides forestiers). En outre, un dispensaire flottant fournit des soins médicaux aux villages isolés, tandis que des filtres à eau et des éclairages solaires alimentent les écoles et les foyers. Le projet a été le premier à avoir des co-bénéficiaires certifiés selon la norme *SD Vista* et contribue aux 17 ODD.
- Programme TIST, Inde – Le projet encourage de petits groupes d’agriculteurs de subsistance à améliorer leur environnement local et leurs exploitations agricoles en plantant et en entretenant des arbres sur des terres dégradées et/ou inutilisées. Les ventes de crédits carbone génèrent des revenus pour les participants et permettent de financer des projets visant à résoudre les problèmes d’agriculture, de VIH/SIDA, de nutrition et de combustible.

b) Pourriez-vous associer un montant d’investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l’ensemble des trois *scopes* ? Merci de préciser l’horizon de temps couvert par ces investissements.

À l’heure actuelle, nous ne divulguons pas ces informations dans leur intégralité, bien que des exemples spécifiques d’actions et d’investissements connexes soient fournis à la fois dans notre Document d’Enregistrement Universel et dans notre réponse au questionnaire du CDP sur le changement climatique.

c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois *scopes*) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ?

Merci d’indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).

La stratégie de décarbonation de Capgemini repose sur des objectifs alignés sur le scénario de 1,5°C, conformément aux recommandations de l’initiative *Science Based Targets* (SBTi). Ces objectifs ont été validés par SBTi, confirmant leur conformité aux exigences d’une trajectoire de réduction des émissions visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C.

2.

La prise en compte des risques, impacts, dépendances et opportunités liés à la biodiversité dans les activités des entreprises (internes, chaîne d’approvisionnement, produits, services aux clients...) est encore insuffisante. Mais le contexte et les outils (TNFD, SBTN, GRI...) progressent et les pratiques aussi.

Si ce sujet peut apparaître comme peu matériel pour certains secteurs, nous pensons néanmoins qu’il mérite analyse de la part de tous.

a) Avez-vous réalisé un travail d’évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d’une part, de votre empreinte, d’autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ?

Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l’ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu’une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d’étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?

En 2023, nous avons fait appel à UTOPIES, un cabinet de conseil en développement durable, pour nous aider à réaliser une première évaluation de nos impacts sur la biodiversité. L’étude d’UTOPIES a mis en exergue que les impacts de Capgemini sont typiques de notre secteur, avec trois pressions sur la biodiversité qui sont les plus importantes : le changement climatique, l’utilisation des terres et l’écotoxicité. En tant que prestataire de services, nos impacts se situent principalement en amont de notre chaîne d’approvisionnement. L’étude a également révélé que nos impacts les plus élevés se situent dans la région APAC, en particulier en Inde. La méthodologie d’évaluation était basée sur l’approche *Global Biodiversity Score* (GBS) qui se concentre sur l’analyse des impacts en amont et opérationnels. Pour de plus amples informations, veuillez consulter :

<https://www.capgemini.com/in-en/wp-content/uploads/sites/18/2024/02/Capgemini-2022-footprint-report.pdf>

De plus, nous avons utilisé les orientations du SBTN pour l'élaboration de notre stratégie en matière de biodiversité. Dans le cadre de ces initiatives, nous avons effectué une sélection complémentaire de risques et opportunités dans nos opérations directes et notre chaîne d'approvisionnement, à l'aide d'outils tels que le *Biodiversity Risk Filter* du WWF et l'*Integrated Biodiversity Assessment Tool* (IBAT). Les résultats de cette analyse des risques sont alignés sur ceux de GBS en indiquant que notre exposition aux risques est susceptible d'être plus élevée au sein de notre chaîne d'approvisionnement que de nos propres activités, bien que cela reste assez typique pour notre secteur (risque moyen). Nous avons identifié un petit nombre de bureaux qui, en fonction de leur implantation, pourraient être exposés à un risque accru pour la biodiversité. Nous collaborons actuellement avec des experts en biodiversité pour mener une évaluation plus détaillée et élaborer des plans d'amélioration de la biodiversité les sites concernés.

Nous développons actuellement notre stratégie pour gérer les impacts sur la biodiversité de notre chaîne d'approvisionnement, mais la priorité est déjà donnée à la collaboration avec les fournisseurs sur la décarbonation (comme indiqué à la question 1). Gérer efficacement les impacts carbone de notre chaîne d'approvisionnement est l'une des mesures les plus efficaces que nous puissions prendre pour minimiser les impacts négatifs sur la biodiversité. Notre stratégie en faveur de la biodiversité vise également à accroître l'impact positif que nous pouvons avoir sur la biodiversité, notamment en :

- 1. Investissant dans des solutions climatiques fondées sur la nature** (exemples donnés à la question 1) où la biodiversité et les co-bénéfices sociaux sont maximisés parallèlement à la réduction des émissions de carbone. Au-delà de notre programme de crédit carbone, nous avons également mis en place des programmes de plantation d'arbres, dont la *Capgemini Forest* (Forêt Capgemini), qui, avec le soutien de notre partenaire Ecologi, a maintenant atteint plus d'un million d'arbres plantés dans le monde.
- 2. Exploitant la technologie et notre expertise pour répondre aux principaux enjeux de la biodiversité** - Grâce à notre approche innovante, nous veillons à ce que la technologie puisse contribuer à la compréhension, à la surveillance et à la préservation de notre biodiversité. Par exemple, grâce au *Tech4Positive Futures Challenge* de Capgemini, nous avons aidé des équipes de collaborateurs à s'associer à une entreprise sociale, un gouvernement ou une ONG de leur choix pour avoir un impact. Parmi les projets sélectionnés et développés en 2023, on peut citer *E-Hive*, un outil de ré-ensauvagement basé sur les données (Royaume-Uni) et des filets de pêche à énergie solaire (Amérique du Nord), conçus pour réduire les prises accidentelles telles que les tortues de mer.
- 3. Usant de notre influence et de nos partenariats** - Nous utilisons notre influence et nos réseaux pour favoriser la collaboration et l'action collective, y compris, par exemple, les partenariats pour soutenir le *World Biodiversity Summit*.

Notre évaluation de la biodiversité est à jour et nous cherchons à l'étendre pour couvrir les impacts en aval à mesure que les outils et méthodologies dans ce domaine évoluent. Nous restons mobilisés pour aider nos clients à répondre à leurs principaux enjeux de biodiversité. En 2023, nous avons notamment collaboré avec Naturalis, l'Institut national de recherches pour la Biodiversité des Pays-Bas, afin de lancer la dernière édition du *Global Data Science Challenge* (GDSC) en utilisant *Amazon Web Services* (AWS), et de créer un nouveau modèle d'IA capable d'identifier des insectes avec un niveau de précision proche des 92 %.

b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse.

Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?

Nous avons publié les résultats de notre évaluation de la biodiversité dans notre Document d'Enregistrement Universel :

<https://investors.capgemini.com/en/publication/2023-universal-registration-document/>

Comme nous l'avons souligné dans la question précédente, nous avons utilisé les orientations du SBTN pour notre évaluation de la biodiversité et l'élaboration de stratégies dédiées.

c) Publiez-vous ou envisagez-vous de publier des indicateurs quantitatifs pour rendre compte des risques et des opportunités que la biodiversité fait courir ou offre à votre société (valeur des actifs, passifs, revenus et dépenses considérés comme vulnérables aux risques liés à la nature, CAPEX, financements ou investissements consacrés aux opportunités liées à la nature...) ? Si oui, lesquels et vous fixez-vous des objectifs ? Justifiez le choix de ces indicateurs. Si non, pourquoi ?

Jusqu'à présent, notre évaluation n'a identifié aucun risque lié à la biodiversité ayant un impact financier important pour notre Groupe, bien que, comme indiqué précédemment, notre analyse continue d'évoluer dans ce domaine.

3.

a) Quelle est la place de l'économie circulaire dans la stratégie de l'entreprise ?

Critères à évaluer :

- **Objectifs (quantitatifs, ambitieux, périmètre)**
- **Ambition et qualité de la stratégie**
- **Liens faits avec les autres sujets développement durable (notamment décarbonation et biodiversité)**

Capgemini a fait de l'économie circulaire un élément central de sa stratégie de développement durable, en mettant en œuvre des pratiques et des politiques visant à minimiser la consommation de ressources naturelles non renouvelables et à adopter la circularité. Parmi ces initiatives spécifiques, citons l'allongement de la durée de vie des ordinateurs et des téléphones portables, l'élimination du plastique à usage unique, l'incitation à réutiliser et redistribuer de objets non désirés de l'entreprise et le choix du mobilier de bureau (fabriqué à partir de matériaux recyclés et conçu pour être réutilisable).

En termes d'objectifs quantitatifs, Capgemini est déterminé à réduire de 80 % les déchets totaux par collaborateur d'ici 2030 (par rapport à 2019), et à éliminer complètement le volume de déchets mis en décharge d'ici la même date. De plus, Capgemini vise à incinérer moins de 5 % de ses déchets d'ici 2030.

En 2023, Capgemini a développé sa *Global Zero Waste Standard* : cette norme insiste sur notre approche circulaire de la gestion des déchets et définit des directives pour créer un système en boucle fermée au sein duquel, si possible, les déchets sont réduits au minimum et les matériaux réutilisés. Cette norme met l'accent sur les principaux aspects de notre démarche de circularité, du refus de matériaux inutiles à la sélection de fournisseurs durables et à l'achat d'articles réutilisables.

Capgemini travaille également avec des fabricants d'équipement pour prolonger la durée de vie du matériel que nous achetons. Nous priorisons la mise à niveau des composants avec une maintenance régulière et l'optimisation des logiciels pour améliorer les performances et maintenir l'équipement fonctionnel et efficace plus longtemps. Cette initiative a un impact significatif sur nos objectifs de décarbonation : en effet, nos achats de matériel contribuent de manière significative à nos émissions de GES ; l'augmentation de la durée de vie des ordinateurs portables jouera un rôle crucial dans la décarbonation de ces émissions, ainsi que dans la réduction de l'épuisement des minéraux rares.

Nous cherchons également à transformer les articles non désirés de l'entreprise afin de les réutiliser, les donner, les recycler ou les éliminer. C'est notamment le cas en Belgique, où nous avons soutenu Solentra, un centre de thérapie des traumatismes de guerre, grâce à des dons de mobilier et en Ukraine, où nous avons fait don de vêtements pour répondre aux besoins des familles touchées par les inondations à Kakhovka.

b) Comment encouragez-vous le développement des modèles d'affaires circulaires (via des stratégies d'investissement ou de financement, des services clients, un engagement avec les fournisseurs, etc.)

Critère à évaluer : Précision dans la réponse (par exemple, fonds thématiques sur l'économie circulaire, lancement de produits financiers/assurantiels, offre d'accompagnement, outils d'évaluation utilisés, formations, etc.)

Comme indiqué dans la réponse précédente, nous travaillons directement avec les fournisseurs de nos produits ayant l'impact le plus élevé, à savoir les fabricants de matériel et de mobilier, pour identifier les opportunités d'intégrer la circularité dans notre stratégie d'achat. Nos contrats de mobilier de bureau prévoient l'utilisation de matériaux recyclés, une option de réparation et de remise à neuf ainsi que le déploiement de meubles de seconde main lorsque cela correspond à la conception de l'espace. En outre, il existe un processus permettant de réutiliser un maximum de meubles lors du déménagement d'un bureau. Les chaises ergonomiques que nous fournissons aux collaborateurs en télétravail intègrent des matériaux recyclés et leur fabricant s'efforce de les rendre entièrement recyclables en fin de vie. Dans certains pays, les équipements seront remis à neuf et redéployés localement, rendant ainsi inutile l'achat d'une nouvelle chaise pour chaque collaborateur futur. Nous avons également lancé un important projet pilote avec les fabricants de nos ordinateurs portables en vue de leur réparation et remise à neuf.

Nous avons également développé une offre d'économie circulaire pour accompagner nos clients. Notre solution aide les clients à évoluer stratégiquement et opérationnellement vers une économie circulaire qui préserve la valeur. Nous nous engageons déjà auprès de nos clients pour les aider à développer leur feuille de route de l'économie circulaire dans des secteurs tels que l'énergie, l'aéronautique et l'automobile. Notre solution d'économie circulaire s'appuie sur les compétences de l'ensemble du Groupe, de la stratégie, de l'ingénierie technique et des données, soutenues par des outils, des référentiels et des solutions de chaîne de valeur personnalisés, pour rendre les entreprises plus résilientes, plus durables et socialement plus responsables.

Nous travaillons également en collaboration avec des partenaires pour faire progresser l'économie circulaire. Amazon Web services (AWS) et Capgemini ont lancé conjointement la plateforme *Lifecycle Optimization for Aerospace*, conçue pour promouvoir les pratiques d'économie circulaire au sein de l'industrie aéronautique. Plusieurs acteurs majeurs de ce secteur, à l'instar d'Air France et de Safran, figureront parmi les premiers utilisateurs de la plateforme. Celle-ci nous permet d'agir concrètement pour soutenir la collaboration des différents acteurs du secteur autour d'un objectif commun : prolonger l'utilisation de pièces en état de marche ou trouver la chaîne de valeur appropriée pour sécuriser le recyclage tout en décarbonant certains éléments à court terme. La plateforme automatise le processus d'inspection, optimise l'analyse du cycle de vie des pièces d'avion et guide les décisions nécessaires à l'allongement de leur durée de vie. Elle consolide également les données d'exploitation historiques, fournit une traçabilité complète de toutes les pièces constitutives d'un appareil, collecte et analyse en toute sécurité les données d'exploitation en service, permettant ainsi la réutilisation potentielle des pièces. Elle vise à réduire l'impact environnemental des équipements et à permettre un avenir plus durable pour l'industrie aéronautique.

c) Quelle est la part des investissements/financements ou de votre offre liée à l'économie circulaire ?

Critère à évaluer : Part des investissements ou chiffre d'affaires en % (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

Actuellement, nous ne communiquons pas publiquement ces informations.

SOCIAL

4.

a) En France, la loi « Climat et résilience » du 22 août 2021 et l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la transition écologique et le dialogue social du 11 avril 2023 ont étendu les prérogatives environnementales du CSE et renforcé le rôle des représentants de proximité. Au cours des douze derniers mois, quelles initiatives sont susceptibles d'illustrer significativement une évolution dans le fonctionnement de ces instances au sein de votre groupe suite à ces dispositions ?

Dans chaque dossier donnant lieu à une procédure d'information-consultation, un chapitre est dédié à l'impact du projet sur l'environnement, qu'il s'agisse de consommation énergétique liée à un projet, de certifications en jeu lorsqu'il s'agit de projets liés aux bâtiments, etc. Ces aspects environnementaux ont été enrichis au fur et à mesure depuis 2021 dans les dossiers de consultations. Par ailleurs, nous prévoyons tous les ans un bilan de l'année écoulée et faisons un point spécifique sur les orientations stratégiques à venir au sein du CSE Central. Enfin, un nouveau groupe de travail désigné au sein du CSEC parmi ces membres permettra de sacraliser le sujet au sein de l'instance nationale. Une commission environnementale a été le plus souvent ajoutée aux commissions obligatoires et autres commissions prévues dans nos accords collectifs. Enfin, s'agissant des CSEE, des indicateurs RSE ont pu être ajoutés dans les points d'activités mensuels (fresque du climat, fresque numérique, certifications spécifiques etc).

b) Dans le cadre de ces nouvelles prérogatives, la formation et l'expertise des partenaires sociaux sont fondamentales. Avez-vous développé récemment ou avez-vous prévu dans un proche avenir des programmes spécifiquement dédiés aux partenaires sociaux pour renforcer leur expertise en matière environnementale qui aillent au-delà des obligations légales ?

Chaque année, un partage des objectifs du Groupe en matière de RSE, des actions conduites et des résultats obtenus via la présentation de divers indicateurs est réalisé auprès du CSE Central. Nous sensibilisons le CSE Central, au travers de sa CSSCT Centrale, sur divers programmes engagés par le Groupe comme la réduction de la consommation énergétique ou de l'usage des fluides. Enfin, nous sommes dotés depuis avril 2021 d'un accord sur la mobilité durable qui va être renégocié en 2024.

c) Les accords-cadres internationaux sont des dispositifs qui renforcent la qualité des relations sociales au sein d'un groupe. Votre groupe dispose-t-il d'un accord-cadre qui dépasse le périmètre de l'Union européenne ? Si oui, comment y avez-vous intégré la question de la transition écologique et, plus largement, les questions environnementales ? Si non, un tel projet est-il envisagé ? Dans tous les cas, sur vos cinq principaux marchés géographiques en dehors de la France, pouvez-vous lister des initiatives majeures faisant ressortir un renforcement récent de l'implication des partenaires sociaux dans la politique environnementale de l'entreprise ?

En 2023, Capgemini a décidé de se doter d'une politique 'Employee Relations' applicable à l'ensemble des salariés du Groupe (340 000 collaborateurs présents dans plus de 50 pays) : <https://www.capgemini.com/about-us/management-and-governance/policies/employee-relations-policy/>

Sur le fondement de cette politique, nous sommes en mesure de promouvoir un dialogue social de qualité au service du développement de l'entreprise et de ses salariés, de faire connaître nos ambitions en la matière (en interne comme en externe) et d'assurer une approche managériale similaire quelle que soit la géographie concernée. En outre nous restons également attentifs, en interne comme en externe, à toutes les évolutions susceptibles d'améliorer nos pratiques. A cette fin, nous avons notamment rejoint fin 2023 le "Global Deal", un organisme international réunissant des représentants d'entreprises, d'États et de syndicats, dont la vocation est de faire progresser et de promouvoir le dialogue social.

Chaque année les priorités environnementales du Groupe sont présentées aux membres de l'International Works Council (IWC), a minima, lors de l'une des réunions plénières de l'instance. A titre d'illustration lors de nos réunions de juin 2022 et 2023, nos réalisations au titre de l'année N-1 et objectifs au titre de l'année N ont été partagées en réunion plénière IWC. Il en sera de même cette année. Par ailleurs, nous complétons ces présentations par des discussions complémentaires sur des sujets liés à nos priorités environnementales. Par exemple nous avons eu plusieurs discussions en 2023 et 2024 sur le passage progressif de notre flotte automobile des énergies fossiles à l'électrique.

Par ailleurs, notre International Works Council avait notamment souhaité impliquer ses membres dans une démarche proactive en leur donnant le rôle d'ambassadeurs de la fresque du climat. C'est pourquoi nous avons organisé une formation sur la fresque du climat pour tous les membres de l'IWC fin 2022. L'IWC comprend des représentants (environ 60) issus de l'ensemble des géographies du Groupe (Europe, Amérique du Nord, Amérique Latine, Inde, Afrique, Asie-Pacifique).

Nous pouvons également citer les initiatives suivantes au niveau national :

- Pays Bas : depuis 2009, Capgemini travaille activement à la réduction de son empreinte globale, en mettant l'accent notamment sur les déplacements professionnels. La combinaison des accords de mobilité et des accords de travail flexibles a réduit de manière significative le nombre de kilomètres liés au travail et a rendu les kilomètres parcourus plus durables. La politique de mobilité devrait être révisée en 2024 dans le cadre du projet mobilité 3.0 au titre duquel les représentants du personnel ont été fortement impliqués. Il en est de même des salariés par le moyen de groupes de discussion et d'une enquête interne sur la mobilité à laquelle 45% des collaborateurs ont répondu.
- Royaume-Uni : Capgemini travaille avec ses représentants du personnel sur son programme de soutien au logement « durable ». Les émissions de Capgemini ne concernent pas seulement les déplacements professionnels et les bureaux, mais aussi les émissions des collaborateurs lorsqu'ils travaillent à domicile ou se rendent au bureau. Capgemini a notamment mis en place de nouveaux avantages pour favoriser les logements « durables » de ses salariés (évaluations énergétiques des logements, prêts pour l'amélioration des logements). En outre Capgemini vient de lancer un nouveau produit, le portail Energy Helper, un outil fournissant des informations actualisées sur la consommation d'énergie à domicile et qui offre des conseils et un soutien personnalisés sur la manière de réduire sa consommation d'énergie (et ses factures par la même occasion)..
- Italie : Par accord d'entreprise (négocié avec les partenaires sociaux), une navette reliant le site de Rome au métro et aux arrêts de transport public a été mise en place à titre expérimental afin

d'encourager les collaborateurs à utiliser les transports publics et à réduire l'utilisation des véhicules privés. En effet, la ville de Rome connaît d'importants problèmes de mobilité (et de pollution de l'air). En outre en 2023 un accord sur le travail flexible (télétravail) a été signé avec les partenaires sociaux. L'un des bénéfices mis en avant dans cet accord est la réduction des émissions de CO2 liés à la réduction des déplacements en voiture.

5.

a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ?

Veillez-vous reporter à l'Annexe 2 ci-après.

b) Dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, et lorsque cela s'avère pertinent, comment « neutralisez-vous » les effets des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte des objectifs ?

Cela n'est pas pertinent pour Capgemini.

c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ?

Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

Sur les 5 dernières années, le groupe a réalisé 1 243 millions d'euros d'acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles.

Sur la même période, les rachats d'actions effectués ont visé essentiellement à neutraliser la dilution actionnariale relative aux plans d'actionnariat salarié et aux plans d'attribution d'actions de performance (cf. Annexe 2). A ce titre, 2 563 millions d'euros de rachats d'actions (hors contrat de liquidité, hors frais et taxes) soit environ 17,5 millions d'actions, ont été réalisés en lien avec des plans d'actionnariat salarié mis en place annuellement par le Groupe depuis plus de cinq ans dans le cadre de la politique de partage de la valeur du Groupe et avec des plans d'attribution d'actions de performance.

Ces montants intègrent les actions rachetées visant à être remises aux salariés ainsi que les actions rachetées visant à être annulées pour neutraliser la dilution actionnariale liée aux actions nouvelles émises aux bénéficiaires de nos salariés dans le cadre de plans d'actionnariat salarié ou de plans d'attribution d'actions de performance.

Sur la même période, le Groupe a procédé chaque année à des opérations d'actionnariat salarié pour un montant total de 2 097 millions d'euros (hors frais, soit 16,1 millions d'actions nouvelles émises).

En raison de la nature de ses activités, modérément consommatrices d'immobilisations corporelles et incorporelles, le volume des investissements annuels du Groupe, y compris pour la portion nécessaire à sa transition vers une croissance inclusive et durable, est tout à fait compatible avec sa politique de rachats d'actions. Comme indiqué précédemment, cette politique de rachats d'actions a visé sur les 5 dernières années essentiellement à neutraliser la dilution actionnariale relative aux plans d'actionnariat salarié et aux plans d'attribution d'actions de performance.

6.

Le salaire décent peut-être défini comme : « La rémunération reçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus », définition de la coalition Global Living Wage. Le salaire décent est par ailleurs bien distinct du salaire minimum légal local.

a) Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...)?

Veillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.

b) Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ?

Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?

c) Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).

d) Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.

e) Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (*par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts*) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?

Question bonus : Communiquez-vous les résultats de vos potentielles études et avez-vous mis en place un outil de lanceur d'alerte pour vos employés et fournisseurs ?

Le Groupe Capgemini veille à offrir à ses salariés des rémunérations attractives et compétitives pour retenir ses talents, attirer les talents de demain et continuer d'être un employeur reconnu dans l'ensemble de ses pays d'implémentation. Cette politique de rémunération nous permet d'être toujours en 2023 l'un des principaux recruteurs de notre secteur et de garantir des niveaux de salaires compétitifs dans un environnement très concurrentiel.

En 2023, nous avons travaillé avec l'organisation " Fair Wage Network" et adhéré à leur plateforme qui comprend une base de données intégrant notamment le salaire minimum et le niveau de salaire décent dans les pays et régions où le Groupe Capgemini est implanté.

Fair Wage Network (FWN) définit le salaire décent comme « le salaire permettant de couvrir les besoins essentiels du salarié et de son foyer, dans un lieu et à un moment donné » ("a living wage should provide workers and their families a basic but decent standard of living, taking into account the context prevailing in a given place and time"), c'est l'approche que nous avons souhaité retenir.

Une analyse de la rémunération de nos salariés a été menée au niveau du salaire minimum et du salaire décent. Ces deux notions de salaire étant bien distinctes, et les niveaux de salaire étant différents avec dans la majorité des pays / régions, un salaire minimum inférieur au salaire décent mais pas systématiquement. Aussi, la rémunération de base de chaque individu de notre périmètre a été comparé d'un part au salaire minimum et d'autre part au salaire décent de FWN, de manière à s'assurer que nos collaborateurs se situent au-dessus de ces rémunérations.

Cette étude a porté en priorité sur les 10 principaux pays où nous opérons, ce qui représentent plus de 85% des effectifs du Groupe. Il ressort de cette analyse que nos rémunérations sont supérieures ou égales au salaire minimum mais également au salaire décent dans ces 10 pays. Notre Document d'Enregistrement Universel 2023 mentionne cette étude. La méthodologie retenue pour comparer nos salaires avec les salaires décents de FWN a été partagé avec nos auditeurs et une analyse plus approfondie a été réalisée dans trois pays (Royaume-Uni, États-Unis et Brésil) où quelques salariés semblaient avoir un salaire de

base inférieure ; ces vérifications nous ont permis de confirmer que les salaires respectaient bien la notion de salaire décent. Cette analyse a fait également l'objet d'un audit par nos auditeurs pour la population indienne qui représente près de 59% du périmètre de cette étude.

En outre Capgemini UK collabore avec la UK Living Wage Foundation depuis 2016, principal organisme reconnu pour définir le salaire décent au Royaume-Uni. L'ensemble de nos salaires au Royaume-Uni est au minimum égal aux salaires décents définies par cet organisme.

L'objectif pour 2024 est d'élargir cette étude et ses analyses à l'ensemble de notre population de manière à s'assurer comme nous le pensons que la rémunération de l'ensemble de nos collaborateurs est conforme avec le respect de la notion de salaire décent, et de former les collaborateurs.

En outre, le questionnaire d'engagement Pulse déployé dans l'ensemble du Groupe, nous permet de recueillir, analyser et améliorer le ressenti des collaborateurs sur de nombreux sujets liés aux ressources humaines tels que la diversité, l'équité, l'inclusion mais aussi celui de la rémunération, et de veiller au bon positionnement et à la bonne compréhension de notre politique de rémunération en adéquation avec la stratégie du Groupe. L'ensemble des questions posées à chaque collaborateur est identique quel que soit le pays d'appartenance.

Capgemini étant un Groupe de plus de 340 000 collaborateurs présents dans plus de 50 pays, nous portons une grande attention à développer et mettre en place une approche et des politiques Groupe en termes de diversité, d'égalité des chances, de conditions de travail, de qualité de la gestion du capital humain, d'engagement des collaborateurs mais également de politique de rémunération quel que soit le pays. Bien entendu, certaines politiques doivent faire l'objet d'ajustement en fonction des législations locales mais nous veillons à ce que les fondamentaux et les objectifs stratégiques du Groupe restent appliqués. Ainsi, les ajustements nécessaires font l'objet de validation auprès du Groupe afin de s'assurer qu'ils n'entravent pas les objectifs fixés initialement.

A ce stade, nous n'avons pas observé d'obstacle susceptible de s'opposer au versement d'un salaire décent mais si à l'avenir cela apparaissait dans un pays et/ou une région, une approche collaborative afin de trouver des solutions serait mise en œuvre.

Concernant les fournisseurs, notre Code de Conduite des fournisseurs (Supplier Standards of Conduct) définit les engagements attendus par le groupe Capgemini de la part de ces fournisseurs en matière d'éthique, de respect des droits de l'homme, de respect des normes de travail, mais aussi de santé et de sécurité, de protection de l'environnement, et de lutte contre la corruption. Capgemini exige de ces fournisseurs qu'ils respectent les droits humains en ligne avec :

- la Charte Internationale des droits de l' Homme,
- la Déclaration de l' Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail avec ses conventions fondamentales,
- les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Hommes,
- et les principes directeurs de l' OCDE pour entreprises multinationales

Le Groupe Capgemini exige de ces principaux fournisseurs de signer le Supplier Standards of Conduct et de respecter les principes des standards internationaux en matière de droits humains. Nos clauses contractuelles reprennent également cette exigence de respect de ces standards internationaux.

L'article 1.2.6 du paragraphe Droits Humains de notre Code de Conduite des fournisseurs, aborde le sujet du salaire décent obligeant les fournisseurs à s'engager à ce que « Les salariés (du fournisseur) reçoivent au moins le salaire minimum et soient rémunérés pour les heures supplémentaires lorsque les lois et réglementations applicables l'exigent ». L'engagement à ne pratiquer aucune forme de travail illégal, forcé ou obligatoire, ou d'employer des enfants, ainsi que l'engagement à ne mener aucune discrimination de tous types en matière d'emploi et d'activité professionnelle contribue également à des rémunérations plus justes.

Au travers de l'article 1.8 « Liberté d'association » de notre Code, nous exigeons de nos fournisseurs de respecter la liberté d'association de leurs employés conformément aux dispositions légales applicables. Ce droit important permet de garantir des systèmes de négociation collective qui permettent de cadrer les salaires décents.

En termes de gestion des risques, le groupe Capgemini met à disposition un processus d'alerte éthique. La plateforme « SpeakUp », gérée par un fournisseur indépendant, est ouverte en plus de nos salariés, à nos fournisseurs et partenaires et permet ainsi de signaler un manquement éthique, en toute confidentialité.

7.

a) Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ?

Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ?

En moyenne, les montants de l'abondement proposés à vos salarié.e.s sur vos fonds labellisés sont-ils plus importants que ceux proposés pour vos autres fonds non labellisés hors actionnariat.

Capgemini propose 6 fonds dans le cadre du Plan d'Epargne salariale hors actionnariat salariés. L'ensemble des fonds répondent à l'article 8 de la SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation).

Concernant la part des Fonds qui bénéficient d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR), le choix qui a été fait par l'entreprise et les partenaires sociaux est d'avoir les fonds de la gamme labélisés par le CIES. Ceci améliore la gouvernance des FCPE puisque les salariés et anciens salariés sont représentés par deux représentants au Conseil de Surveillance (et un membre pour la Direction).

La gamme labélisés par le CIES présente dans le dispositif de CAPGEMINI est géré en intégrant des critères ESG et met l'accent sur l'inclusion et la transition climatique. Elle s'appuie sur une approche sélective des 4 piliers suivants :

- Critères ESG
- Transition Climatique
- Valeurs Sociales
- Impact Solidaire Local

S'agissant des aspects quantitatifs, les fonds de la gamme Labélisée présents dans le dispositif sont en légère augmentation à 43% (hors actionnariat salarié et CCB) des encours dans le PEE et le PERCOL. Ce chiffre est stable puisque l'offre de FCPE est identique depuis l'année dernière.

b) Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ?

Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?

Pour ce qui concerne les autres fonds du dispositif, ils sont tous dans un processus de gestion intégrant des critères extra-financiers pour investir de façon responsable l'épargne des salariés du Groupe CAPGEMINI.

Dans les autres fonds d'Epargne salariale et retraite du dispositif de CAPGEMINI qui représentent 57% des dispositifs, la méthodologie de sélection ESG et l'identification des thématiques dans les processus de gestion sont intégrés. L'objectif est de détecter les thèmes structurants d'investissement qui permettent de servir un engagement ou une valeur privilégiée (par exemple l'emploi, l'insertion, la décarbonation, la gestion des ressources naturelles...), d'y associer une méthodologie de sélection des actifs (actions cotées, dette de type green ou social bonds, titres non cotés, poche solidaire...) et un processus de construction de portefeuille cohérent permettant une maîtrise suffisante notamment des risques de déviation et de liquidité.

Aussi, le support de placement Amundi Convictions ESR bénéficie du Label Relance et valorise les encours labellisés à + de 63,6% 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. Si on compare ces données avec celles du Marché (Source AFG), l'ensemble de ces fonds ISR labellisés et Solidaire représente désormais 70 % des encours diversifiés (hors actionnariat salarié) en épargne salariale et épargne retraite. Le dispositif représente 100% de ses actifs qui intègrent des critères d'investissement responsable.

L'ensemble des fonds répondent à l'article 8 de la SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) :

- 100% des encours de CAPGEMINI intègrent des critères extra financiers ;
- 42,5%% des encours de CAPGEMINI sont labellisés CIES ;
- 63,6% des encours de CAPGEMINI sont Labélisés CIES et Relance ;

- 36,4% des encours sont non labélisés.

La Direction du Groupe CAPGEMINI et les représentants des salariés sont très attentifs sur les sujets d'intégration des offres d'Investissement Responsable dans ses dispositifs et réfléchit à l'intégration de nouvelles solutions. Sur l'International, il n'existe pas aujourd'hui de dispositifs d'épargne à l'intention des collaborateurs (retraites ou autre) en dehors des fonds de pension qui sont gérés dans certains pays.

Enfin, sur le sujet social, le Groupe CAPGEMINI a lancé un programme de développement de l'actionnariat salarié dénommé « ESOP » qui contribue à la volonté du Groupe CAPGEMINI du partage de la valeur avec ses salariés. Ce plan ESOP contribue à l'alignement des intérêts entre les différentes parties prenantes (Actionnaires, Dirigeants et salariés). L'actionnariat salarié représente 8% du capital de CAPGEMINI. Le Conseil de Surveillance exerce les droits de vote en Assemblée Générale.

c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ?

Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?

Les organisations syndicales sont représentées au sein d'une commission épargne salariale qui se réunit au moins une fois par an. Dans ce cadre, un point sur le contexte international et national est réalisé, tout comme un point sur l'évolution de chacun des fonds et l'actualité relative à l'épargne salariale. C'est également au sein de cette commission qu'ont lieu les réflexions autour de l'introduction d'un ou de plusieurs nouveaux fonds dans le plan d'épargne salariale Capgemini. En outre, le CSE Central désigne parmi ses membres les représentants des salariés porteurs de parts de chaque fonds. Ces représentants sont formés avant de siéger aux réunions des conseils de surveillance.

GOUVERNANCE

8.

Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec la responsabilité sociale de l'entreprise, le Conseil d'administration doit être pleinement impliqué dans les choix construits autour d'un civisme fiscal (alignés sur des principes tels que ceux de l'initiative B Team). Dans cette logique, le FIR s'attend à ce qu'un rapport de responsabilité fiscal public, revu et signé par le Conseil d'administration, détaillé pays par pays, existe, et qu'il soit aligné avec la GRI 207.

a) Publiez-vous une charte détaillée décrivant vos engagements en matière de responsabilité fiscale (pratiques fiscales jugées inacceptables, paradis fiscaux) ? A quelle fréquence celle-ci est-elle revue et approuvée par le Conseil ? Comment le Conseil veille-t-il à l'application de cette charte ?

b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays pour l'ensemble des pays d'activités c'est-à-dire allant au-delà des exigences de la directive UE qui se limite à un reporting pour les pays membres de l'UE et les pays figurant sur la liste des juridictions non-coopératives ? Si non, merci de justifier votre choix ? La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le Conseil ?

Notre politique fiscale est décrite au Chapitre 4 de notre Document d'Enregistrement Universel 2023 (section 4.4.2.5). Ce chapitre est revu par le Comité d'Audit et des Risques du Conseil, puis approuvé par le Conseil d'Administration de Capgemini dans le cadre de l'approbation du rapport de gestion.

Le Groupe y 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.

Notre politique fiscale, qui est adaptée aux besoins des activités opérationnelles du Groupe, affirme notamment 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 insiste sur 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.

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 (plus de 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, tout particulièrement à l'égard de ses principaux concurrents étrangers non soumis aux mêmes critères de transparence, une information commercialement sensible susceptible de refléter le niveau d'activité et la rentabilité locale de ses activités.

Bien entendu, le Groupe se conformera le moment venu à ses futures obligations en matière de publication du "Country-by-Country Reporting", conformément aux dispositions de l'ordonnance du 21 juin 2023 ayant transposé en France la directive européenne de 2021.

c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ?

Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?

Capgemini adopte une approche responsable et cohérente en matière de fiscalité, comme en témoigne son taux effectif d'imposition (TEI) pour l'année 2023 qui s'élève à 27,2%. La baisse de ce taux par rapport à 2022 où celui-ci s'établissait à 31,3 % s'explique par une combinaison de facteurs, parmi lesquels un mix géographique un peu plus favorable, la réforme de la Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (CVAE) en France, l'option pour le *Concessional Tax Regime* en Inde, et la diminution de la charge liée à la réforme fiscale américaine de 2017.

La responsabilité fiscale de Capgemini se traduit en premier lieu par la comptabilisation des revenus et le paiement des impôts dans les pays où le groupe est implanté, reflétant la valeur réelle générée localement par ses activités. Le groupe a de longue date exprimé son opposition à l'évasion fiscale et à la planification fiscale agressive, et s'engage à ne pas utiliser de structures opaques ou artificielles, ni d'entités non-opérationnelles dans des Etats et Territoires non coopératifs (ETNC) ; en cas d'acquisition de groupes disposant de telles structures, Capgemini élimine ces entités ou aligne leur politique fiscale avec celle du groupe dans les meilleurs délais. Capgemini révisé en permanence son organigramme juridique afin d'en assurer l'adéquation avec ses besoins opérationnels. Enfin, le Groupe pratique des prix de pleine concurrence dans ses transactions internes, en conformité avec les principes fiscaux internationalement reconnus.

En conclusion, le taux effectif d'imposition de Capgemini pour l'année 2023 est cohérent avec ses engagements en matière de responsabilité fiscale. Il traduit une gestion fiscale prudente et éthique, en ligne avec les valeurs et la charte éthique du Groupe.

9.

L'inscription au registre de transparence de l'Union Européenne et des représentants d'intérêts auprès de la Haute Autorité en France étant obligatoire, le FIR a accès à vos déclarations (moyens humains et financiers, centre d'intérêt).

À travers cette question, nous souhaiterions orienter vos réponses davantage sur les activités d'influence que vous avez menées (siège, filiales, associations professionnelles, ou cabinet de conseil) sur les domaines E S G. Nous souhaitons comprendre comment les activités de représentation d'intérêt sont alignées avec les objectifs de durabilité / comment vos pratiques de représentation d'intérêt s'intègrent-elles dans la stratégie RSE de votre groupe.

a) Quelles sont les principales activités d'intérêts (par exemple top 3) que vous priorisez en lien avec vos enjeux matériels ESG ? Pouvez-vous préciser toutes les juridictions où vous exercez ces activités d'intérêts ?

Nos politiques internes (notamment notre politique anti-corruption) nous interdisent de pratiquer la représentation d'intérêt, c'est-à-dire l'activité destinée à influencer une décision publique et notamment le contenu d'une loi ou d'un acte réglementaire, que ce soit directement ou via des cabinets, quel que soit le pays, sauf dérogation spécifique du Directeur Général. Il n'y a pas eu à ce jour de dérogation et par conséquent, nous n'avons pas de moyens humains ni financiers alloués à de telles activités.

Toutefois, Capgemini – comme l'ensemble des entreprises de son secteur - adhère à des associations professionnelles pertinentes pour son domaine d'activité ainsi qu'à des initiatives générales, lesquels agissent auprès des pouvoirs publics afin de contribuer de façon positive aux débats publics dans la recherche de l'intérêt général.

b) Comment vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles ? Comment gérez-vous les potentielles divergences ? (Exemples : tentative de réaligement du positionnement des associations avec vos propres objectifs ESG ou réflexions sur la possibilité de quitter une association professionnelle qui ne serait définitivement pas alignée avec votre stratégie ESG). Que publiez-vous à ce sujet sur l'alignement et/ou sur les divergences ?

Capgemini participe activement à diverses initiatives nationales, régionales et mondiales, alignées avec ses objectifs ESG. Par exemple :

- depuis 2004, Capgemini est signataire du Pacte mondial des Nations Unies, qui soutient et respecte dix principes liés aux domaines de l'environnement, des droits humains, des droits du travail et de la lutte contre la corruption.
- Capgemini est membre de l'European Green Digital Coalition, de l'EV100, de l'Alliance of CEO Climate Leaders du Forum économique mondial, et de l'alliance d'entreprises « 1t.org » du Forum économique mondial.
- Capgemini est membre de l'initiative "Caring for Climate" du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2007, et de la Taskforce for Climate related Financial Disclosures (TCFD), qui vise à renforcer la résilience au changement climatique par le biais de la communication d'informations financières liées au climat.
- Capgemini a signé une lettre commune avec plus de 170 dirigeants d'entreprise, adressée aux chefs d'États européens pour leur demander d'augmenter les objectifs de réduction d'émissions et d'atteindre l'objectif de zéro émission nette d'ici 2050.

Nos engagements publics sont décrits au chapitre 4.1.3.3 du Document d'Enregistrement Universel 2023.

c) Quel est le rôle du Conseil d'Administration dans l'application de votre politique de représentation d'intérêts (par exemple : les activités, le budget, les réunions) ?

Le Conseil d'Administration de Capgemini s'engage à appliquer les meilleures pratiques et politiques de gouvernance qui servent les intérêts à long terme de Capgemini et de ses actionnaires, tout en tenant compte des impacts sociaux et environnementaux des activités du Groupe. En outre, le Conseil d'Administration, par le biais de ses comités spécialisés, notamment le Comité Éthique et Gouvernance, veille à la mise en œuvre d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence.

Ce Comité joue un rôle de surveillance et de conseil, en présentant des recommandations au Conseil d'Administration sur les sujets relevant de sa compétence, y compris la politique de lobbying, ce qui permet au Conseil d'Administration, en s'appuyant sur les travaux de ce comité, d'assurer un suivi annuel de la gouvernance et de prendre des décisions éclairées dans le respect des valeurs éthiques et des obligations légales.

d) Formez-vous les personnes en interne ou en externe (e.g., cabinets) au lobbying responsable ? Si oui, quels critères appliquez-vous dans la sélection des cabinets qui vous accompagnent ?

Le Groupe Capgemini ne pratique pas d'activités de lobbying telles que définies par la législation et les règles éthiques strictes, et donc n'engage aucun cabinet à cet égard. Le Groupe a mis en place des politiques et des procédures pour prévenir et détecter la corruption et le trafic d'influence, ce qui renforce son engagement à ne pas participer à des activités de lobbying non autorisées ou non transparentes, notamment en dispensant des formations à l'ensemble de ses salariés sur le respect des règles de la concurrence et la lutte contre la corruption.

10.

a) Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...)

Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?

Le Conseil d'Administration de Capgemini comprend douze administrateurs sur quinze qui disposent de compétences en matière de RSE : **Mmes Clarken**, Fearn, **Ferraro**, Herbert-Jones et **Moscoso del Prado**, ainsi que MM. **Ezzat**, **Hermelin**, **Oudéa**, **Musca**, **Pouyanné**, **Roussat** et **Sievers**. Parmi ceux-ci, huit administrateurs apportent une expertise spécifique en lien avec les enjeux de changement climatique (en gras ci-dessus). Ces compétences ont notamment été acquises à travers leurs expériences professionnelles et leurs fonctions dirigeantes et/ou opérationnelles au sein de groupes internationaux.

Une présentation détaillée de chaque administrateur, précisant leurs parcours respectifs, les mandats et fonctions exercés, et les compétences apportées par chacun au Conseil figure dans notre Document d'Enregistrement Universel 2023 (pages 51 à 66). En outre, une matrice des expériences et expertises apportées par chacun des administrateurs figure à la page 43 du Document d'Enregistrement Universel 2023. Ces expériences contribuent notamment à leur compréhension des enjeux RSE spécifiques à notre secteur.

Vous trouverez ci-dessous un résumé de ces compétences :

Megan Clarken	Mme Clarken a acquis une expertise en matière de technologies, de données et de transformation numérique. Elle apporte également au Conseil ses compétences en matière d'inclusion et de diversité.
Ulrica Fearn	Mme Fearn a une solide expérience financière dans des secteurs qui s'appuient sur la technologie pour leur transformation durable (énergie, télécommunication, biens de consommation et commerce).
Maria Ferraro	Mme Ferraro a acquis une expertise en matière financière et une solide expérience dans le secteur de l'industrie, de la technologie et de l'énergie. Elle apporte également au Conseil ses compétences en matière d'inclusion et de diversité.
Siân Herbert-Jones	Mme Herbert-Jones fait bénéficier le Conseil de ses solides compétences en matière de finance et d'audit et de son expérience de transactions dans un contexte international. Elle apporte également au Conseil d'Administration son expérience de dirigeant à l'expertise multi-culturelle.
Paul Hermelin	Sous son impulsion et leadership, Capgemini est devenu un des leaders mondiaux de la transformation et de la digitalisation des entreprises, ayant à cœur de mettre la technologie au service d'un progrès durable et inclusif.
Belen Moscoso del Prado	Mme Moscoso del Prado a acquis au cours de sa carrière une solide expérience de l'innovation et de la transformation appliquée au Digital et à la stratégie Data de groupes de dimension mondiale.

Xavier Musca	M. Musca apporte au Conseil d'Administration son expérience de dirigeant d'un grand groupe international et son expertise financière. Il possède une connaissance intime du secteur financier, au sein d'un groupe engagé dans une démarche de financement de la transition énergétique et d'investissement responsable.
Frédéric Oudéa	M. Frédéric Oudéa apporte au Conseil son expérience d'ancien dirigeant d'un groupe bancaire de premier plan au développement international ambitieux, particulièrement innovant en matière digitale et engagé en faveur de la transition énergétique dans une démarche de finance durable.
Patrick Pouyanné	M. Pouyanné apporte au Conseil d'Administration de Capgemini SE sa connaissance des enjeux macroéconomiques et géopolitiques ainsi que son expérience de dirigeant d'un groupe international leader dans un secteur, l'énergie, faisant face aux enjeux liés au changement climatique et où les nouvelles technologies ont un rôle essentiel à jouer.
Olivier Roussat	Dirigeant d'un acteur mondial du BTP, de l'énergie et des infrastructures de transport, leader dans les médias en France et acteur majeur des télécoms en France, M. Olivier Roussat apporte en particulier au Conseil son expérience dans le secteur des télécommunications et des médias, son expertise en matière de transformation numérique et technologique ainsi que sa compréhension des enjeux liés à l'urgence climatique et à la biodiversité.
Kurt Sievers	M. Sievers apporte au Conseil son expérience en tant que dirigeant d'un groupe international leader dans l'industrie des semi-conducteurs, un secteur au cœur du développement de l'Industrie Intelligente et des défis de transition écologique ainsi que de souveraineté industrielle.

b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?

Les membres du Conseil d'administration de Capgemini sont régulièrement informés de l'évolution des marchés, de l'environnement concurrentiel et des principaux enjeux auxquels l'entreprise est confrontée, y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale.

Capgemini veille à ce que les administrateurs aient une connaissance suffisante du Groupe, de son écosystème et de ses enjeux. Le Conseil organise tout au long de l'année différentes sessions de formation spécifiques afin de permettre aux administrateurs d'approfondir leur connaissance à la fois du Groupe (par des présentations de son écosystème, de ses enjeux, de ses métiers, de ses offres ou de certaines de ses régions), de son environnement concurrentiel ainsi que des dernières tendances en termes de disruption des marchés et d'évolutions technologiques. En 2023, des présentations ont été effectuées avant ou durant les réunions du Conseil d'Administration et à l'occasion du séminaire stratégique annuel.

En 2023, les membres du Conseil ont également bénéficié d'une présentation approfondie de la stratégie climat et du programme zéro émission nette du Groupe, en complément de la séance annuelle dédiée au suivi de la mise en œuvre de la stratégie RSE du Groupe.

Par ailleurs, les administrateurs représentant les salariés et les salariés actionnaires, ainsi que les dirigeants mandataires sociaux suivent les formations obligatoires du Groupe, portant notamment sur la lutte contre la corruption, l'éthique, la cybersécurité, la concurrence, la propriété intellectuelle, la protection des données personnelles ou encore le développement durable. Les administrateurs indépendants ont indiqué avoir suivi des formations au titre de leurs autres fonctions exécutives, notamment en anti-corruption, éthique et développement durable.

Enfin, les administrateurs qui en font la demande ainsi que les administrateurs représentant les salariés bénéficient régulièrement de formations externes spécifiques.

c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?

Capgemini évalue la compétence en RSE de ses administrateurs en s'appuyant sur différents processus. Tout d'abord l'évaluation annuelle portant sur la composition du Conseil d'administration, son fonctionnement et la contribution individuelle des administrateurs. Cette évaluation est réalisée soit en interne par l'Administrateur Référent soit formalisée tous les trois ans avec l'aide d'un consultant externe sous la responsabilité de l'Administrateur Référent, garant de la confidentialité des opinions exprimées, de l'objectivité des analyses et de la liberté d'esprit de l'évaluateur dans l'expression de ses recommandations. Cette évaluation permet une analyse approfondie et objective des compétences des administrateurs, notamment en matière de RSE, et de s'assurer que les administrateurs sont en mesure de répondre aux enjeux stratégiques du Groupe.

L'évaluation de la compétence des administrateurs est réalisée à la fois individuellement et collectivement. Individuellement, chaque administrateur étant évalué sur sa contribution effective aux travaux du Conseil par le biais des entretiens individuels menés. Collectivement, l'évaluation portant sur la composition et le fonctionnement du Conseil dans son ensemble, y compris sur la qualité des informations communiquées sur le suivi de la stratégie RSE du Groupe et notamment la stratégie climat.

Par ailleurs, la compétence en RSE est également prise en compte dans le processus de sélection des administrateurs, où les critères de sélection incluent l'expertise ESG parmi les compétences recherchées (cf. réponse 10.d)

d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?

Capgemini intègre une composante RSE dans le cadre du processus de nomination des nouveaux administrateurs. Le Comité Éthique et Gouvernance de Capgemini formalise et hiérarchise les critères de sélection des personnes susceptibles de devenir administrateur de la Société au vu de l'équilibre et de la diversité souhaitables de la composition du Conseil, ainsi que des enjeux stratégiques du Groupe et des expériences et expertises présentes au Conseil, y compris en matière de soutenabilité.

Le Comité tient également compte de la politique de diversité et des objectifs 2022-2026 définis par le Conseil d'Administration, qui incluent l'internationalisation du Conseil, la diversité des profils et des compétences, et l'échelonnement régulier des mandats, tout en maintenant un nombre d'administrateurs qui permet cohérence et collégialité.

A titre d'illustration, en vue de l'Assemblée générale 2023, le Comité Éthique et Gouvernance a privilégié l'enrichissement de la diversité des profils en termes d'internationalisation, d'élargissement des connaissances sectorielles et géographiques, et d'approfondissement de l'expertise notamment en termes de technologie, données et transformation numérique tout en assurant le maintien d'une compétence financière suffisante et d'un apport de compétences RSE. Cela s'est traduit par la nomination de deux nouvelles administratrices, Mmes Megan Clarken et Ulrica Fearn. Concernant plus particulièrement l'expertise RSE, Mme Clarken apporte au Conseil ses compétences en matière d'inclusion et de diversité et Mme Fearn une solide expérience financière dans des secteurs qui s'appuient sur la technologie pour leur transformation durable.

ANNEXE 2
Question 5

c) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer :

	2023	2022	2021	2020	2019	Commentaires
Nombre d'actions rachetées	5 218 915	4 652 548	1 064 097	4 964 862	1 598 231	Hors contrat de liquidité
Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité	(55 209)	83 625	(17 000)	(40 845)	(155 549)	Nombre d'achats nets des ventes
Nombre d'actions créées	3 200 000	3 500 000	3 606 687	3 104 200	2 750 000	Actions créées essentiellement dans le cadre des plans d'actionnariat salarié et pour une petite portion dans le cadre de plans d'actions de performance
Nombre d'actions auto-détenues au début de chaque année	1 664 577	390 009	336 656	246 780	422 358	Actions détenues par Capgemini SE, incluant le contrat de liquidité
Nombre d'actions auto-détenues à la fin de chaque année	1 290 396	1 664 577	390 009	336 656	246 780	Actions détenues par Capgemini SE, incluant le contrat de liquidité
Nombre d'actions annulées	(4 174 000)	(2 309 411)	-	(3 664 862)	(698 231)	Actions annulées dans le cadre de la neutralisation (partielle ou totale) de la dilution liée aux plans d'actionnariat salarié
Actions allouées au titre d'actions de performance						
Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance	1 359 762	1 152 662	994 394	1 272 629	919 629	Actions de performance remises (actions attribuées en année N-4 ou N 3, et acquises définitivement en année N suite à atteinte des conditions de performance et de présence, ou lors de circonstances exceptionnelles)
Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe	5 038 1,5%	5 853 1,6%	5 291 1,6%	2 453 0,9%	1 861 0,8%	
Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié						
Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié	3 200 000	3 500 000	3 606 687	3 000 000	2 750 000	
Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe	97%	97%	97%	96%	96%	
Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe	15,40%	15,30%	17,20%	16,30%	16,10%	
Autres utilisations						