



ASSEMBLEE GENERALE DU 16 MAI 2023

REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES

## Questions du Forum pour l'Investissement Responsable (courrier du 20 mars 2023)

### ENVIRONNEMENT

1.

**a) Dans le cadre de l'Accord de Paris, comment chacune de vos actions liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes de GES contribue-t-elle à votre objectif de décarbonation sur l'ensemble des scopes (pourcentage des émissions réduites grâce à l'action) ?  
Quelle est la part des émissions négatives dans vos objectifs de décarbonation ?**

**b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des actions déployées, liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes, découlant de votre stratégie de décarbonation ?**

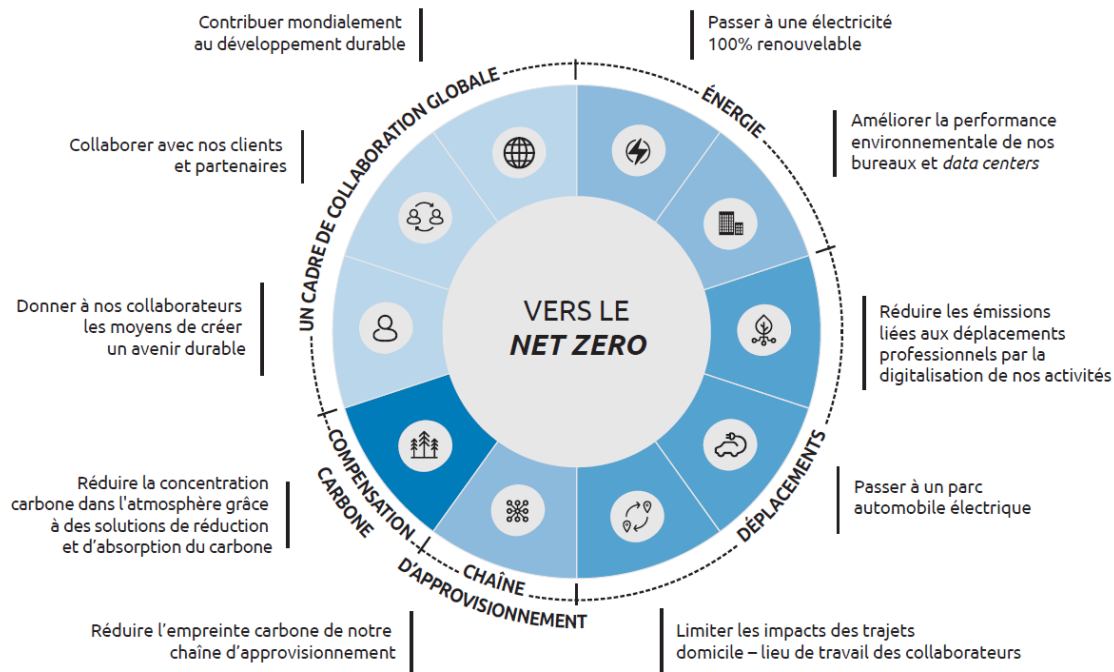
**c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ?**

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 avant 2040. 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, en ligne avec le nouveau standard 'Net Zero' pour les entreprises publié en octobre 2021. Nos précédents objectifs SBTi à court terme ont été légèrement renforcés pour 2030. Nous avons également fixé un nouvel objectif à long terme afin d'atteindre une réduction de 90 % de toutes nos émissions de Scope 1, 2 et 3 d'ici 2040.

Nous avons basé cette stratégie sur deux scénarios délibérément distincts : un scénario d'action climatique rapide aligné sur une trajectoire 1,5°C (largement aligné sur le scénario SSP1 du GIEC), et un scénario de rejet du climat dans lequel l'abandon de l'action climatique entraîne une augmentation de la température de près de 4°C (en grande partie aligné sur le scénario SSP3 du GIEC).

Vous trouverez toutes les informations relatives à notre programme Zéro émission nette (stratégie, gouvernance, reporting qualitatif et quantitatif incluant la publication d'indicateurs chiffrés par scope) dans notre Document d'Enregistrement Universel 2022 (section 4.2).

Pour atteindre la neutralité carbone de nos propres activités d'ici 2025, celle de l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement d'ici 2030 et le zéro émission nette d'ici 2040, nous prenons toute une série de mesures dans l'ensemble de l'entreprise, et nous avons déployé un plan de transition en 10 points pour aborder tous les domaines nécessaires à l'atteinte de ces objectifs :



En 2022 Capgemini a poursuivi ses actions de réduction de ses émissions directes et indirectes de GES, lesquelles sont détaillées dans la section 4.2.1.3.b. de notre Document d'Enregistrement Universel 2022.

En rapport avec ces objectifs de zéro émission nette, la progression mesurée en 2022 pour le Groupe est la suivante :

#### Indicateurs de performance du programme Net-Zero

Objectifs (SBTi)	Unité	Objectif 2030	2019	2021	2022	Variation vs 2019	Variation vs 2021
Émissions Scope 1 & 2	tCO <sub>2</sub> e	-80 %	152 636	63 392	20 189 ✓	-87 %	-68 %
Déplacements professionnels/collaborateur	tCO <sub>2</sub> e/collaborateur	-55 %	1,26	0,18	0,39 ✓	-69 %	119 %
Déplacements domicile – lieu de travail/collaborateur	tCO <sub>2</sub> e/collaborateur	-55 %	1,09	0,12	0,41 ✓	-62 %	258 %
Achats de biens & services	tCO <sub>2</sub> e	-50 %	300 565	332 977	406 035	35 %	22 %

Périmètre : groupe Capgemini.

✓ Les données identifiées dans ces tableaux par une ✓ ont été validées par Mazars avec un niveau d'assurance raisonnable.

L'impact des restrictions sanitaires a continué d'affecter nos émissions liées aux déplacements professionnels et aux déplacements quotidiens domicile-lieu de travail par collaborateur, tant en 2021 qu'au premier semestre 2022. Les chiffres relatifs aux déplacements domicile-travail/employé rapportés dans le tableau ci-dessus sont alignés sur la méthodologie de l'objectif SBTi et excluent donc l'impact du travail à domicile.

En application du règlement européen Taxonomie, nos dépenses d'investissement associées aux objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique ont été publiées à la section 4.2.1.4 de notre Document d'Enregistrement Universel 2022. En particulier, la part de CapEx éligibles à et alignées sur la Taxonomie en 2022 s'élève respectivement à 40 % et 3 % de nos CapEx consolidées totales, sur la base de 232 millions d'euros de CapEx éligibles à la Taxonomie et de 16 millions d'euros de CapEx alignées sur cette dernière.

2.

**a) Avez-vous réalisé récemment un travail d'évaluation des impacts et de la dépendance (directs et indirects) de vos activités sur et envers la biodiversité ?**

**b) Si non, pourquoi ? Si oui, votre chiffrage de la dépendance (directe et indirecte) de vos activités envers la biodiversité (exprimé en pourcentage de chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) a-t-il évolué par rapport à l'année dernière ?**

**c) Sur la base de votre travail d'évaluation, quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité (protection, restauration...) ? Merci de nous communiquer un montant.**

Bien que notre capacité à influencer sur la biodiversité dans le cadre de nos propres activités soit relativement limitée (nous ne fabriquons pas de produits physiques et la plupart de nos bâtiments sont loués), nous évaluons les risques et les impacts potentiels de nos bâtiments sur la biodiversité dans le cadre de notre système de management environnemental.

En 2023, nous avons lancé pour la première fois une étude visant à améliorer notre compréhension des impacts et de la dépendance de nos activités sur et envers la biodiversité. Les travaux d'analyse sont en cours.

Capgemini mesure l'ampleur de la crise de la biodiversité ainsi que son potentiel à déployer son expertise en matière de transformation des entreprises et des technologies afin de contribuer à ralentir et à inverser la perte de biodiversité. Depuis plusieurs années, nous travaillons avec nos clients sur le recours à des solutions technologiques innovantes pour relever ce défi, notamment l'intelligence artificielle, les drones, les robots et les satellites. Nous avons permis le suivi, le référencement et l'analyse de toute une série d'écosystèmes, contribuant ainsi à une meilleure connaissance des espèces menacées et à leur protection.

En investissant dans des projets qui généreront des crédits carbone de haute qualité (voir la section 4.2.1.4 de notre Document d'Enregistrement Universel 2022), nous recherchons également des projets présentant des co-bénéfices en termes de biodiversité. Par exemple :

- le projet de boisement de Miaoling (Chine), grâce auquel la plantation d'essences d'arbres indigènes contribue à inverser la désertification ; et
- le projet Rimba Raya (Indonésie) qui préservera près de 160 000 hectares de forêt tropicale et marécages tourbeux, qui abritent plus de 350 espèces d'oiseaux, 122 espèces de mammifères et 180 essences d'arbres.

Nous participons également à la campagne 1 trillion d'arbres du Forum économique mondial afin de conserver, restaurer et planter un trillion d'arbres dans le monde. Nous nous sommes engagés à planter 20 millions d'arbres d'ici 2030.

Avec notre fournisseur Ecologi, nous avons initié notre « Capgemini Forest » (Forêt Capgemini) afin de permettre à toutes les parties prenantes de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un individu, d'une équipe ou d'une Global Business Line, d'investir dans la plantation d'arbres Gold Standard dans les forêts afin de reconnaître les actions de nos collaborateurs. Plus de 950 000 arbres ont été plantés dans le monde depuis le lancement de ce projet.

Enfin en Inde, nous sommes parvenus à planter un million d'arbres grâce à notre campagne #MissionMillionTrees.

3.

**a) Dans un contexte d'inflation, de crises géopolitiques ou encore de réchauffement climatique et de dégradation de la biodiversité, quels impacts économiques et financiers, même indirects, la raréfaction ou les difficultés d'approvisionnement en ressources naturelles (énergie incluse) ont-elles entraîné sur vos modèles économiques ?**

L'analyse des risques liés aux activités du Groupe fait partie intégrante des différents processus de décision du Groupe, qu'il s'agisse à court terme des plans annuels ou à moyen terme du plan stratégique.

Dans ce cadre, et afin de s'assurer de la bonne conduite des affaires et de l'atteinte des différents objectifs stratégiques, le Groupe a mis en œuvre un processus systématique et dynamique de gestion de ses risques structuré autour de quatre temps forts : identification, hiérarchisation, traitement et pilotage. Le Groupe dispose d'une vision actualisée et consolidée de ses principales expositions aux risques dans le cadre de l'exercice de cartographie des risques, y inclut les risques émergents, et a défini une stratégie de gestion spécifique pour chacun des risques jugés critiques.

Depuis fin 2021, au vu de l'évolution de la situation en Ukraine, Capgemini a mis en place des plans ad hoc destinés à soutenir ses équipes locales (dont l'assistance et des ressources logistiques pour leur transfert), et préparé des plans de continuité des activités pour ses clients en Ukraine. Dans ce contexte de guerre, la priorité absolue du Groupe reste de fournir l'assistance nécessaire pour contribuer à la sécurité de nos équipes et de leurs familles en Ukraine. Le Groupe continue de suivre scrupuleusement la situation et ses possibles incidences sur l'économie mondiale, ainsi que sur l'activité de ses clients, qui pourraient avoir un impact sur la demande de ses services. En outre, dans le cadre des tensions géopolitiques émergentes en Asie, le Groupe évalue les impacts sur son activité vis-à-vis de la Chine et sur les conséquences que pourrait avoir un tel scénario plus largement à l'échelle mondiale, afin de réagir rapidement en cas de crise.

À la suite de la crise sanitaire mondiale, le Groupe a déployé le télétravail pour l'ensemble de ses centres de production afin d'assurer la continuité de ses services auprès de ses clients. En outre, au-delà de la crise mondiale sanitaire, le fait d'utiliser un grand nombre de centres de production à travers le monde réduit le risque de discontinuité de service en favorisant les solutions de secours. Les services et systèmes de production fournis par le Groupe à ses filiales font l'objet d'une duplication et de plans de secours qui sont testés périodiquement.

Capgemini a également mis en place un programme d'audit des risques internes et externes de ses sites opérationnels, couvrant les aspects environnement, santé et sécurité des hommes et des bâtiments. Ce programme est déployé en ciblant les sites principaux du Groupe à travers le monde, et les recommandations de ces audits sont suivies par l'équipe de gestion des sites.

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.

En matière d'inflation, de nombreuses actions sont menées visant à préserver nos marges et rester compétitifs : des clauses contractuelles sont prévues dans certains cas pour ajuster les prix et intégrer l'augmentation de certains coûts, des actions sont menées pour optimiser notre structure de coûts (coûts salariaux, frais de fonctionnement, coûts de l'énergie, y compris par la mise en place de programmes de production de notre propre énergie).

**b) Dans vos opérations, quelles mesures avez-vous prises en conséquence pour diminuer vos consommations et circulariser votre modèle d'affaires ? Dans votre chaîne de valeur (en amont et/ou en aval) 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.) ?**

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 2022 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.

Nous encourageons des modèles circulaires dans notre chaîne de valeur :

En amont :

- 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.

En aval :

- 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 2022.

## **SOCIAL**

4.

**a) Pourriez-vous préciser en quoi les critères E&S intégrés dans les politiques de rémunérations variables à court et long termes (si applicable) de vos dirigeant.e.s reflètent les enjeux E&S les plus matériels auxquels votre entreprise est confrontée ?**

**b) Comment le Conseil s'assure-t-il de la réalisation des objectifs E&S, en particulier sur la base de quels critères quantitatifs ? Est-ce que le niveau d'exigence est réévalué systématiquement lorsque les taux d'atteinte sont élevés ?**

**c) Pouvez-vous décrire de quelle manière la rémunération (bonus, long terme, intéressement, autre) de vos salarié.e.s (hors dirigeant.e.s) intègre des critères environnementaux et sociaux (E&S) ? Merci de préciser le nombre de salarié.e.s concerné.e.s et de détailler de la manière la plus précise possible les critères E&S et leur part dans la rémunération des salarié.e.s.**

**d) Envisagez-vous d'augmenter la part de critères E&S intégrés dans la rémunération variable de long terme de vos dirigeants ? Celle des autres entreprises du CAC40 se situant majoritairement à 20 % ou plus.**

En ce qui concerne l'intégration de critères ESG, la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux comporte depuis plusieurs années maintenant des critères RSE aussi bien dans la rémunération variable annuelle (à hauteur de 20% depuis 2021) que dans la rémunération en actions (depuis 2018 à hauteur de 15%, ce pourcentage étant porté à 20% à compter de 2023).

Par ailleurs, nous avons depuis plusieurs années déjà inclus dans les conditions de performance des attributions d'actions des critères ESG, portant d'une part sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre pour 50% et d'autre part la diversité pour les 50% restants. Cela a concerné 5 000 personnes en 2021 et 2022.

En 2022, 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 par an (et donc de +2 points en 2022) pour atteindre le pourcentage de 30% à l'horizon 2025 sur cette population ;
  - En ce qui concerne la responsabilité environnementale, l'objectif était une réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre de 55 % par rapport à 2019, année de référence dans le cadre d'une trajectoire visant à la neutralité carbone à l'horizon 2025

Pour plus d'information sur le niveau d'atteinte de chacun de ces objectifs en 2025, se référer au Document d'Enregistrement Universel 2022, page 93.

- Concernant les actions de performance : la condition de performance interne portant sur les indicateurs de performance RSE mesurés fin 2024 est basée à 50 % sur le pourcentage de cadres dirigeants femmes (VP) soit embauchées via un processus de recrutement externe soit par le

processus de promotion interne sur une période triennale allant de 2022 à 2024, qui 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 75 % en 2024 (par rapport au référentiel de 2019), avec attribution de l'allocation dans son intégralité si la réduction atteint 85 %.

Par ailleurs tous les principaux managers du Groupe (population de 2400 personnes fin 2022) 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.
- Un multiplicateur variant entre 0,9 et 1,1, appliqué à la moitié de la partie variable intégrant deux objectifs ESG sur l'évolution des heures de formation d'une part et sur l'évolution du taux d'engagement de nos collaborateurs d'autre part.

Par ailleurs, le plan d'intéressement mis en œuvre en France au sein de l'UES intègre également un indicateur de performance associé à la réduction des émissions de gaz à effet de serre (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 font l'objet chaque année d'une présentation et d'une revue détaillée par le Comité Stratégie et RSE, dont les conclusions sont par la suite intégrées 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.

## 5.

**a) Dans le cadre de votre politique de partage de la valeur, quelle part de vos rachats d'actions avez-vous allouée au bénéfice de vos salarié.e.s au cours des cinq derniers exercices (hors actions de performance) ? Quelle a été la proportion de salarié.e.s concernée en France, à l'International ?**

Sur la période 2018 - 2022, la part des rachats d'actions allouée au bénéfice de nos salariés dans le cadre de plans d'actionnariat salarié (hors plans d'attribution d'actions de performance) est d'environ 65%.

Cette part intègre tous les rachats d'actions visant à neutraliser par annulation les actions nouvelles émises aux bénéfices de nos salariés dans le cadre de plans d'actionnariat salarié (hors plans d'attribution d'actions de performance).

Sur les cinq dernières années, les plans d'actionnariat salariés ont été proposés chaque année à plus de 95% des employés du Groupe, contribuant ainsi à établir un actionnariat salarié de plus de 8% à fin 2022. Pour la France, le taux moyen de souscription des salariés s'élève à 44% sur cette période.

**b) Sur la même période, pourriez-vous répartir l'allocation de vos rachats d'actions (annulation, opération d'actionnariat salarié, attribution d'actions de performance, autres bénéficiaires, autres affectations) ?**

- Sur la période 2018-2022, les rachats d'actions pour un montant total de 2 143 millions d'euros effectués se répartissent de la façon suivante (hors rachats effectués dans le cadre du contrat de liquidité): 1 390 millions d'euros de rachats d'actions (hors frais et taxes), soit 11,2 millions d'actions, ont été réalisés en lien avec des plans d'actionnariat salarié (voir ci-dessus).
- 753 millions d'euros de rachats d'actions (hors frais et taxes), soit 5,4 millions d'actions, ont été réalisés en lien avec des plans d'attribution d'actions de performance (pour remise aux salariés, ou

pour annulation, et ainsi neutralisation des actions nouvelles émises aux bénéficiaires des salariés dans le cadre de ces plans).

A noter que, sur la même période, le Groupe a procédé chaque année à des plans d'actionnariat salarié prenant la forme d'augmentations de capital réservée aux salariés, pour un montant total de 1 861 millions d'euros (hors frais, soit 15,4m d'actions nouvelles émises).

**c) Plus globalement, disposez-vous d'une politique définissant l'allocation de vos rachats d'actions ? Cette politique est-elle publique ? Si oui, pouvez-vous la décrire ?**

Les rachats d'actions s'inscrivent dans le cadre de l'autorisation de rachat d'actions votée en assemblée générale et d'une perspective pluriannuelle de gestion du capital du Groupe en vue notamment de soutenir le développement continu des affaires tout en servant un rendement aux actionnaires (cf page 289 du Document d'Enregistrement Universel). Ainsi, ces rachats d'actions visent notamment à neutraliser la dilution liée aux plans d'actionnariat salarié et aux plans d'attribution d'actions de performance.

**6.**

**Depuis deux années de suite, vous ne fournissez pas de définition du salaire décent au FIR. Cette question est particulièrement importante pour les investisseurs responsables, et elle prend d'autant plus de sens dans un contexte d'inflation mondiale. Il est pour nous indispensable de disposer d'une définition claire pour apprécier la vision du groupe sur sa stratégie globale.**

**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) Ainsi, depuis l'année dernière, avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ?**

**b) Quelles mesures précises avez-vous mises en place pour qu'un salaire décent soit assuré à l'ensemble de vos salarié.e.s ainsi qu'à celles et ceux de vos fournisseurs (travail avec des initiatives spécialisées, études pour déterminer le niveau de salaire décent pour chaque pays, intégration du critère dans vos chartes fournisseurs, due diligence des fournisseurs...)?**

**c) Avez-vous fixé des seuils minimums de rémunération dans l'ensemble de vos pays d'implantation pour vos salarié.e.s et les salarié.e.s de vos fournisseurs et où se situent-ils par rapport aux salaires minimums locaux ? Si oui, menez-vous des audits pour vous assurer que ces seuils sont bien respectés et évoluent en fonction du coût de la vie ?**

La définition adoptée pour la notion de salaire décent est la suivante (en alignement avec la Directive Européenne) : un salaire décent permet d'assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille dans le respect des conditions économiques et sociales du pays concerné.

A ce titre une étude externe sera menée pour établir, dans les pays dans lesquels nous opérons, à la fois le salaire minimum de référence et également pour définir au vu des éléments ainsi consolidés, le seuil de référence d'un salaire décent pays par pays, ce qui nous permettra par la suite de gérer dans la durée cet indicateur en tenant compte des évolutions macroéconomiques.

Par ailleurs, au-delà de la définition, il nous semble plus important de rappeler que dans un marché très compétitif et au regard des profils que nous embauchons en grande majorité (ingénieurs, diplômés d'études supérieures), nous nous devons d'offrir des salaires compétitifs pour pouvoir attirer les talents et continuer d'être un employeur reconnu dans nos pays d'implantation. Nous ne pourrions être l'un des principaux recruteurs de notre Industrie (140 000 recrutements en 2021 et 2022) 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 au-delà d'assurer un salaire décent, est 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.

**d) Avez-vous pris en compte et cartographié les risques systémiques susceptibles d'entraver le versement d'un salaire décent à vos salarié.e.s et aux salarié.e.s de vos fournisseurs (comme le non-respect de la liberté d'association) ?**

L'analyse des risques liés aux activités du Groupe fait partie intégrante des différents processus de décision du Groupe, qu'il s'agisse à court terme des plans annuels ou à moyen terme du plan stratégique. Dans ce cadre, et afin de s'assurer de la bonne conduite des affaires et de l'atteinte des différents objectifs stratégiques, le Groupe a mis en œuvre un processus systématique et dynamique de gestion de ses risques structuré autour de quatre temps forts : identification, hiérarchisation, traitement et pilotage.

Le Groupe dispose d'une vision actualisée et consolidée de ses principales expositions aux risques dans le cadre de l'exercice de cartographie des risques, y inclut les risques émergents, et a défini une stratégie de gestion spécifique pour chacun des risques jugés critiques.

Dans le cadre de l'actualisation de sa cartographie des risques majeurs réalisée fin 2022, Capgemini a procédé à une évaluation des risques susceptibles d'avoir un effet défavorable significatif sur son activité, sa situation financière ou ses résultats. Cette analyse a porté sur les risques identifiés lors de l'exercice 2021 tout en visant à identifier de nouveaux risques émergents.

À ce titre, l'année 2022 a été marquée par des crises d'ampleur mondiale dont certaines perdurent : la guerre en Ukraine, le contexte inflationniste inédit depuis 20 ans, la crise de l'énergie en Europe, la poursuite à un degré moindre de la crise pandémique Covid-19. Ces événements majeurs ont un impact sur les activités de Capgemini, mais ils sont soit intégrés dans des risques critiques identifiés, soit des facteurs de risques qui viennent peser sur les risques critiques.

Le Groupe porte une grande attention à la communication interne, à la diversité, à l'égalité des chances, aux conditions de travail, à la qualité de la gestion du capital humain, et à l'engagement de ses collaborateurs. Le versement d'un salaire décent à ses salariés fait partie intégrante de la stratégie de Capgemini. Notre système d'information de gestion des ressources humaines déployé dans le monde entier par la Direction des Ressources Humaines du Groupe permet d'assurer une gestion globalisée de l'ensemble des processus touchant à la gestion des talents, permettant notamment une approche harmonisée du suivi de la performance, des modalités de rémunérations (benchmarks et analyses marché), des plans de développement de nos collaborateurs, de la gestion de la mobilité internationale ou encore des plans de succession en cohérence avec les objectifs stratégiques du Groupe et l'intérêt de nos clients.

7.

**a) 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, Finansol ou labels étrangers) ? Veuillez mentionner le nom des fonds labélisés, la part, en pourcentage des encours et en pourcentage des fonds hors actionnariat salarié, des fonds d'épargne labélisés, le pourcentage des salarié.e.s du groupe qui en bénéficient et l'évolution par rapport à l'an passé.**

**b) Le cas échéant, veuillez expliquer pourquoi vos fonds d'épargne salariale ne sont pas tous labélisés ? Si certains ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective ?**

**c) Dans vos autres pays d'implantation : Quels sont les dispositifs d'épargne salariale, hors actionnariat salarié, mis en place pour vos salarié.e.s hors de France ? Intègrent-ils des critères ESG robustes ? Si oui, lesquels ? Si non, pourquoi ?**



#### **d) Comment associez-vous vos salarié.e.s au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds ?**

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 de fonds labélisés par le CIES présente dans le dispositif de Capgemini est gérée 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 Label CIES 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.

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.

Dans les autres fonds d'épargne salariale et de retraite du dispositif de Capgemini, qui représentent 60% des dispositifs, la méthodologie de sélection ESG et l'identification des thématiques et leur intégration 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 labélisés à plus de 65% 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 labélisés et Solidaire représente désormais 62 % des encours diversifiés (hors actionnariat salarié) en épargne salariale et épargne retraite.

- 100% des encours de Capgemini intègrent des critères extra financiers
- 41% des encours de Capgemini sont labélisés CIES
- 65% des encours de Capgemini sont labélisés CIES et Relance

Par conséquent, la Direction du Groupe et les représentants des salariés sont très attentifs sur les sujets d'intégration des offres d'Investissement Responsable dans les dispositifs d'épargne salariale et retraite et réfléchit à l'intégration de nouvelles solutions.

## **GOVERNANCE**

### **8.**

**Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec sa responsabilité sociale, le Conseil d'Administration ou de Surveillance 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 fiscale public, revu et signé par le conseil**

**d'administration, détaillé pays par pays, existe, et qu'il soit aligné avec la GRI 207. Ainsi :**

- a) Publiez-vous un document détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Comment s'inscrit-il dans votre politique de responsabilité sociale, allant au-delà de la simple conformité ? Celui-ci est-il revu et approuvé par le Conseil ? (Merci de joindre un lien ou de préciser l'emplacement où figure ce document en plus d'une explication détaillée). Y précisez-vous les pratiques fiscales que vous jugez inacceptables ?**
- b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays ? Si non, comment vous préparez-vous à la directive européenne prévue pour 2024 qui impliquera un reporting pays par pays pour les pays membres de l'UE ? Envisagez-vous de publier un reporting pays par pays allant au-delà des obligations de la directive ?**

Notre politique fiscale est décrite au Chapitre 4 de notre Document d'Enregistrement Universel 2022 (section 4.4.2.5). Ce chapitre est revu par le Comité d'Audit et des Risques du Conseil, et 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, 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.

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.**

- a) Quelle sont les décisions publiques visées par vos activités de lobbying ? Veuillez les détailler pour les deux dernières années en vous concentrant sur le lobbying lié aux droits humains (y compris les droits sociaux fondamentaux) le climat et la gouvernance, et ce pour les principales juridictions dans le cadre desquelles vous exercez vos activités de lobbying (y compris l'UE, les États-Unis, les marchés émergents et d'autres régions) ?**
- b) Comment contrôlez-vous et vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles dont vous êtes membre, ainsi que de toute divergence**

**potentielle avec vos propres positions ? Publiez-vous un rapport dans lequel vous détaillez la manière dont les positions de votre entreprise et de vos associations professionnelles sont alignées mais aussi les cas où elles peuvent différer les unes des autres ?**

**c) Quels moyens accordez-vous à vos activités de lobbying (ressources humaines et financières) pour l'ensemble de vos marchés dans le monde ?**

Nos politiques internes 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, 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. Nos engagements publics sont décrits en section 4.1.4.4 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

**10.**

**a) Quelles mesures prenez-vous pour anticiper les effets, à court et moyen termes, de la transition écologique sur les emplois et sur l'évolution des besoins en compétence au sein de votre groupe, mais aussi dans votre chaîne de valeur (sous-traitants, fournisseurs, franchisés...) ?**

Notre chaîne de valeur, essentiellement composée de prestations intellectuelles et activités de sous-traitance, et de produits et services informatiques, est déjà fortement impactée par la transition écologique, et le sera encore plus à moyen terme.

D'une part parce que notre chaîne de valeur est la principale source d'innovation dont nous avons besoin pour relever ce défi. Nous encourageons donc nos fournisseurs à nous accompagner dans nos efforts de décarbonisation, pour nous même et nos clients, mais également car nous sommes convaincus que les pionniers de ces nouvelles technologies vertes seront les grands gagnants de demain. La transition écologique sera coûteuse, mais indispensable, et source d'immenses opportunités. Depuis 2022 déjà, nous proposons à nos principaux fournisseurs de s'engager à nos côtés, notamment lors de nos journées fournisseurs, ou plus directement via notre charte Net Zero, afin de travailler ensemble sur des actions concrètes et préparer l'avenir.

D'autre part parce qu'outre les effets du changement climatique qui nous impacteront tous, cette transition impose de continuellement renforcer la résilience de sa chaîne de valeur, l'adapter à une série de défis toujours plus nombreux et difficiles à anticiper. L'industrie informatique bénéficie déjà d'un avantage certain car hyper agile, et habituée à investir massivement dans les nouvelles technologies, mais les efforts resteront conséquents pour les secteurs plus traditionnels qui ne sauront se réinventer à temps. Nous nous efforçons de mettre à profit cet avantage, tant que nous le pouvons encore, en adoptant déjà des solutions bas carbone, comme par exemple dans nos achats de mobiliers de bureau ou en électrifiant massivement notre flotte de véhicules, afin de montrer que ce changement est possible, et inviter nos fournisseurs à s'y engager.

**b) De quelle manière la question environnementale est-elle abordée avec les partenaires sociaux ? À quel(s) niveau(x) (local, national, européen, monde) et dans quels cadres ? Pouvez-vous aussi indiquer si ces échanges s'effectuent sur la base de partages d'informations, de consultations ou de négociations ? Nous vous remercions d'être précis quant aux différents cas de figure qui peuvent se présenter.**

En France, la question environnementale est systématiquement abordée dans chaque projet faisant l'objet d'une procédure d'information-consultation.

Ainsi, pour chaque projet nous nous efforçons de présenter son impact environnemental et précisons, quand cela est possible, les gains énergétiques envisagés. Ceci peut avoir lieu, à titre d'exemple, dans le cadre d'un projet immobilier (travaux d'aménagement, emménagement sur un nouveau site, etc.) ou de transferts collectifs de contrats de travail d'une entité à une autre pouvant avoir un impact sur les modes de transports

des salariés, ou même dans le cadre de la présentation du plan de sobriété énergétique et des diverses mesures adoptées au fil du temps (fermeture de sites les jours les moins fréquentés de l'année par exemple).

Par ailleurs, le bilan annuel des actions conduites par la Direction RSE au cours de l'année N-1 est réalisé au cours du premier semestre de l'année N auprès du Comité Social et Economique Central pour tenir informée l'instance des diverses actions engagées et à recueillir les réactions et nouvelles pistes de réflexion des élus.

Enfin, nous avons négocié divers accords collectifs, dont certaines mesures sont en lien avec la question environnementale, comme l'accord Santé au Travail du 27 juin 2017, l'accord salarial 2019 qui a créé le forfait Mobilité Durable, l'accord sur la mobilité durable du 21 avril 2021 par lequel l'entreprise s'engage sur un certain nombre de mesures dans un calendrier précis et le dernier accord sur le télétravail du 15 septembre 2021 qui permet aux salariés de télétravailler à hauteur de 70% en moyenne de leur temps de travail annuel.

**c) Quels moyens accordez-vous aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent s'impliquer dans la politique environnementale de votre groupe (formations, commissions spécifiques...)?**

Les élus sont informés régulièrement des actions engagées par l'entreprise en matière de politique environnementale au sein des instances : CSE quand il s'agit d'actions nationales et Instances Conventionnelles de Représentants de Proximité (ICRP) quand il s'agit d'actions locales.

L'entreprise finance également des formations à hauteur de 5 jours sur la mandature en cours pour tous les membres des CSE et des Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) et à hauteur de 2 jours pour les Représentants de Proximité.

Tous les documents présentés en instance ou en commission sur le sujet sont intégrés dans un volet spécifique de la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales.

Enfin, certains CSEE ont créé une commission conventionnelle spécifique à l'environnement.

**d) Les prérogatives environnementales explicitement attribuées au CSE par le Code du travail (loi « Climat et résilience »), ont-elles induit de nouvelles pratiques en la matière dans votre entreprise ?**

D'une manière générale, la question environnementale fait partie des priorités du Groupe. A ce titre, il est engagé depuis plusieurs années dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) qui prend en compte les enjeux environnementaux dans ses activités, comme en témoignent les certifications et classements obtenus :

- Certification ISO 14 001 sur les sites majeurs pour son système de management de l'environnement ;
- Certification Platinum d'Ecovadis pour l'année 2020, qui couvre les sujets environnementaux, sociaux et éthiques ;
- Placement sur la A-list du CDP (ex. Carbon Disclosure Project) pour ses actions en faveur de la lutte contre le changement climatique.

Par ailleurs, le traitement de l'impact de chaque projet sur l'environnement en CSE est de fait nouveau et contribue à sensibiliser chaque jour davantage tous les acteurs de l'entreprise.

En outre depuis la crise sanitaire, nous avons adopté nos méthodes de travail avec nos représentants du personnel et avons pérennisé, au travers d'un avenant à notre accord sur l'organisation sociale de l'UES Capgemini du 5 mars 2019 la tenue de réunions des instances en distanciel. Nous avons sensibilisé les parties à l'importance d'améliorer notre empreinte carbone et à la nécessité de limiter au maximum les déplacements.

Enfin, nous avons créé des ambassadeurs énergétiques sur tous les sites afin d'aller à la rencontre des salariés, échanger et partager sur le sujet, en vue de recueillir de bonnes idées/bonnes pratiques.

\*\*\*\*\*

### **Question de Mme Yutong Li (courriel du 9 mai 2023)**

**"Nous savons que l'entreprise a deux moyens de restituer les bénéfices aux actionnaires : les dividendes et les rachats d'actions. J'ai remarqué que votre entreprise a été très active dans l'utilisation des rachats d'actions au cours des dernières années. Ainsi, j'aimerais savoir pourquoi vous avez fait le rachat d'action plutôt que de distribuer seulement les dividendes ? Quel sont les intérêts pour vous de racheter votre propre action ? En outre, quels sont les critères sur lesquels vous vous basez pour effectuer cette répartition entre les rachats d'actions et les dividendes ? Je sais que vous avez un plan d'actionnariat salarié, mais pouvez-vous me donner d'autres raisons, car j'ai constaté qu'il y avait un écart important entre votre programme de rachat d'actions et les besoins du plan d'actionnariat salarié."**

Sur la période 2018-2022, le Groupe a procédé à des rachats d'actions pour un montant total de 2 143 millions d'euros (hors rachats effectués dans le cadre du contrat de liquidité) et versés des dividendes pour un montant de 1 543 millions d'euros nets de frais.

Les dividendes versés sur la période 2018-2022 sont conformes à la politique du Groupe en la matière, soit un taux de distribution du résultat part du groupe de 35% (voir page 369 du Document d'Enregistrement Universel 2022).

Les rachats d'actions s'inscrivent dans le cadre de l'autorisation de rachat d'actions votée en assemblée générale et d'une perspective pluriannuelle de gestion du capital du Groupe en vue notamment de soutenir le développement continu des affaires tout en servant un rendement aux actionnaires (voir page 289 du Document d'Enregistrement Universel 2022).

Ainsi, ces rachats d'actions visent notamment à neutraliser la dilution liée aux plans d'actionnariat salarié et aux plans d'attribution d'actions de performance. Sur la période 2018-2022, l'ensemble des rachats réalisés ont servi à cet effet :

- à hauteur d'environ 65% (1 390 millions d'euros de rachats d'actions, hors frais et taxes, pour 11,2 millions d'actions), au bénéfice de nos salariés dans le cadre de plans d'actionnariat salarié. Cette part intègre notamment tous les rachats d'actions visant à neutraliser la dilution par annulation liée aux actions nouvelles émises aux bénéfices de nos salariés dans le cadre de plans d'actionnariat salarié (hors plans d'attribution d'actions de performance), alloués à l'objectif d'annulation.
- à hauteur d'environ 35% (753 millions d'euros de rachats d'actions, hors frais et taxes, pour 5,4 millions d'actions), en lien avec des plans d'attribution d'actions de performance (pour remise aux salariés, ou pour annulation, et ainsi neutralisation des actions nouvelles émises aux bénéfices des salariés dans le cadre de ces plans).

Concernant l'activité de rachats d'actions au regard des plans d'actionnariat salariés, il convient de noter que, sur la même période 2018-2022, le Groupe a procédé chaque année à des plans d'actionnariat salarié prenant la forme d'augmentations de capital réservée aux salariés, pour un montant total de 1 861 millions d'euros, hors frais, pour 15,4 millions d'actions nouvelles émises.