



## ASSEMBLEE GENERALE DU 20 MAI 2021

### REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES

#### I. Questions du Forum pour l'Investissement Responsable (courriel du 19 avril 2021)

##### ENVIRONNEMENT

#### 1. Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?

Dès janvier 2020, Capgemini a atteint son objectif principal de réduction de l'empreinte carbone, soit plus de 10 ans avant l'échéance fixée, en réduisant les émissions par collaborateur de 30 % par rapport à 2015. Depuis, nous avons considérablement relevé le niveau de nos ambitions en matière de changement climatique : Aiman Ezzat, notre Directeur général, s'est publiquement engagé à faire de Capgemini un groupe « zéro émission nette ». Cela se traduira par la neutralité carbone de nos opérations ayant le plus fort impact d'ici 2025 et le zéro émission nette (y compris notre chaîne logistique) à l'horizon 2030.

La réduction des émissions de notre portefeuille Real Estate est au cœur de notre stratégie. Bien avant l'impact de la COVID-19, nous avons réduit notre consommation énergétique totale de 18 % (par rapport à 2015) et amélioré la proportion d'électricité issue de sources renouvelables (46 % en 2019 contre 24 % en 2018).

Nous sommes déterminés à poursuivre et à améliorer ces efforts, avec un nouvel objectif (pour Capgemini et Altran) : améliorer l'efficacité énergétique (en kWh par m<sup>2</sup>) de 25 % d'ici 2022 et de 35 % d'ici 2030 (par rapport à 2015) et nous fournir à 100 % en électricité d'origine renouvelable à l'horizon 2025. Dans le cadre de l'initiative RE100, Capgemini s'est également engagé à se fournir à 100 % en électricité d'origine renouvelable dans tout son portefeuille Real Estate.

À cet égard, les CAPEX engagés sur une période de 4 ans représentent un montant total de 15 millions d'euros entre 2021 et 2024, répartis entre les initiatives d'amélioration de l'efficacité énergétique des centrales solaires et des bureaux en Inde, au Royaume-Uni, aux États-Unis, en France, en Allemagne, en Italie, en Espagne et en Pologne.

#### 2. Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Précisez les indicateurs et moyens mis en place.

Compte tenu de la nature de notre activité, et du fait que nous proposons des services technologiques, d'ingénierie et conseil à un panel diversifié de clients et de secteurs, les impacts directs de la perte de biodiversité sur notre activité sont très limités. À ce titre, ne s'agissant pas d'un domaine d'impact environnemental matériel, nous ne suivons donc pas d'indicateur spécifique sur ce point.

Néanmoins, nous nous engageons à soutenir nos clients face aux défis environnementaux, la perte de biodiversité et la protection des ressources naturelles étant des domaines d'intérêt majeurs. Voici un exemple de notre action : Sogeti a travaillé avec Sveaskog, la plus grande entreprise publique forestière

de Suède, pour suivre et contenir l'impact des scolytes sur les domaines forestiers suédois. La solution repose sur l'Intelligence artificielle, une analyse cognitive avancée des images, l'apprentissage machine et le Deep Learning, pour produire des cartes détaillées et visualiser les mouvements de ces coléoptères. Des drones sont notamment utilisés pour vérifier l'exactitude des données dans les zones forestières touchées, et permettre ainsi à Sveaskog de lutter rapidement contre la progression des nuisibles et de protéger les zones impactées.

**3. Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d'approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d'approvisionnement ?**

Il n'y a aucune dépendance. Nous sommes une société de services qui utilise peu de matières premières. Par exemple, les problèmes liés aux métaux de terres rares touchent principalement les sociétés de semi-conducteurs et d'écrans. Des solutions alternatives et de nouvelles sources ont été découvertes, comme récemment en Australie.

## **SOCIAL**

**4. La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?**

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

- encourager le plus possible ses fournisseurs à adopter notre solution de facture électronique, ce qui permet de générer un gain de temps important dans le processus de paiement ;
- améliorer le cycle de traitement, de la gestion des exceptions avec les fournisseurs à la validation des factures par les opérationnels, pour en accélérer la mise en paiement.

En ce qui concerne nos clients, la plupart sont des grandes entreprises et seulement une petite minorité peut être qualifiée de TPE-PME. Il est clair que la situation sanitaire a eu et continue encore parfois à avoir un impact négatif sur bon nombre de nos clients. Alors que certains secteurs, comme les sociétés de commerce électronique et de distribution BtoC, ont été peu impactés ou ont même prospéré en raison de la situation sanitaire, d'autres secteurs, notamment l'industrie ou ceux liés aux voyages et aux loisirs, ont été massivement impactés. Comme nous entretenons des relations à long terme avec nos clients, nous avons œuvré avec certains clients afin d'assurer la continuité de leur activité, ce qui a pu se traduire par des remises temporaires, des délais de paiement prolongés et/ou des conseils gratuits sur le télétravail. Nous avons différencié notre approche en fonction de l'impact ressenti par le client plutôt que par sa taille.

**5. Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc.**

Le Groupe a d'abord mis en place une organisation massive de télétravail, permettant d'assurer les meilleures conditions de sécurité pour nos collaborateurs tout en protégeant nos engagements clients.

Un support psychologique, à travers un centre d'appels spécialisé, a été mis en place, et plus largement, tous nos managers ont été sensibilisés à la gestion des équipes à distance et aux signaux faibles de détresse de certains collaborateurs. Des guides de travail à distance et des meilleures pratiques de réunion distancielle ont été élaborés et communiqués à l'ensemble de nos équipes.

Un effort important de communication, global et local, a été réalisé pour rassurer et maintenir le lien social.

Dans les pays, des cellules de crise ont été montées, permettant de proposer des réponses dédiées : support à la vaccination, soutien financier ou alimentaire aux familles isolées, aide au rapatriement de nos salariés, centres d'appels pour support psychologique et médical, etc.

Le Groupe est à l'écoute permanente de ses salariés, grâce au dispositif Pulse, ce qui a permis de mesurer les résultats des actions entreprises : entre avril 2020 et mars 2021, la perception globale de nos collaborateurs sur le bien-être au travail a augmenté de 10%, sur le soutien managérial de 6%, sur le soutien matériel de 5%, sur l'attractivité du Groupe de 7%.

**6. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?**

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

**7. Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui :**

- **Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020 ?**
- **Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ?**
- **Quelle est la part des salarié.es concernés ?**

L'UES Capgemini a conclu un accord d'intéressement le 28 juin 2019, applicable au titre des exercices 2019, 2020 et 2021.

Cet accord comprend notamment un objectif RSE portant sur la réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre par collaborateur.

Dans une logique d'amélioration de la performance, l'objectif 2020 était plus ambitieux que celui de 2019. La moyenne de cet indicateur RSE et de l'indicateur lié au taux de suivi d'un module de formation en ligne (« Code of Business Ethics ») influe sur le montant de l'enveloppe d'intéressement de -10% à + 20%.

L'ensemble des salariés des sociétés de l'UES Capgemini (25 000 salariés) est concerné par l'application de cet accord et donc par cet objectif RSE.

8. Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ?

Les fonds bénéficiant d'un label responsable, mis à disposition des salariés en France dans le cadre du PEG et du PER COL, sont les suivants :

Nom du fonds	Nom du/des labels	% de l'encours d'épargne salariale	Proportion des salariés à qui le fonds est proposé
AMUNDI LABEL HARMONIE SOLIDAIRE ESR - F	CIES	22,3%	100%
AMUNDI LABEL EQUILIBRE ESR - F	CIES	10,6%	100%
AMUNDI LABEL DYNAMIQUE ESR - F	CIES	7,0%	100%

S'agissant de la part des Fonds qui bénéficient d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR), le taux à date est de **40% de l'épargne salariale**, détenue par les salariés/ex-salariés de Capgemini, hors actionnariat salarié et CCB.

Tous les investissements concernés ont reçu le Label CIES et indirectement le Label Finansol pour l'investissement dans la poche solidaire.

A ce titre, les sommes placées sur un Fonds Solidaire s'élèvent à 22% de l'épargne salariale de Capgemini.

Si nous comparons ces données avec celles du marché (Source AFG), l'ensemble de ces fonds ISR et Solidaire représente désormais plus de 30 % des encours diversifiés (hors actionnariat salarié) en épargne salariale et épargne retraite. Les encours de fonds ISR progressent de + 18 % en 2020 et ceux des fonds solidaires de + 21 % sur un an.

## **GOUVERNANCE**

9. Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le standard GRI 207 ?

**Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ?**

**Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ?**

**Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ?**

Dans son ensemble, la politique fiscale du Groupe, décrite en page 191 de notre Document d'Enregistrement Universel, répond aux recommandations du standard GRI 207. Cette politique fiscale, qui se veut raisonnable et adaptée aux besoins des activités opérationnelles du groupe, décrit ainsi les principes fiscaux appliqués par le Groupe, insiste 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 ou de structures opaques et affirme l'importance d'affecter des ressources tant internes qu'externes à la maîtrise de la fiscalité. Le Groupe déclare ainsi 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.

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 grand nombre de données de nature fiscale. Le Groupe communique également chaque année à l'administration fiscale française, dans le cadre du "Country-by-Country Reporting", de nombreuses données dont les montants de la charge d'impôt et de l'impôt payé dans chacun des pays dans lesquels il est établi. L'administration fiscale française partage ce reporting avec les autorités fiscales de très nombreux pays. Le Groupe ne détaille pas en revanche sa charge fiscale pays par pays dans sa communication financière. En effet, il n'est pas jugé opportun de rendre publique une information commercialement sensible susceptible de refléter le niveau d'activité et la rentabilité locale de nos activités, tout particulièrement à l'égard de concurrents étrangers non soumis aux mêmes critères de transparence. Toutefois, lorsque les travaux en cours au niveau européen tendant à rendre public ce Country-by-Country Reporting auront abouti, le Groupe se conformera bien entendu à ses futures obligations.

**10. Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui, comment ?**

Le périmètre pris en compte pour le ratio d'équité, comme cela est précisé dans notre Document d'Enregistrement Universel, est l'ensemble des sociétés françaises y compris cette année les sociétés issues de l'acquisition d'Altran. Au regard de la performance globale enregistrée par la société sur la période considérée, que ce soit au niveau de la croissance (+26%) ou au niveau de la rentabilité (+30%), l'évolution de la rémunération du seul dirigeant mandataire social présent en continu sur la période de 5 ans, reflète la philosophie de performance du Groupe et ses objectifs ambitieux. Dans le même temps la rémunération moyenne de l'effectif présent en année pleine a évolué positivement.

Nous sommes dans un marché dynamique et nous devons en permanence nous adapter aux demandes et aux évolutions d'un marché compétitif ce que nous avons toujours fait et que nous devons continuer à faire pour nous permettre d'attirer plus de 60 000 nouveaux collaborateurs par an. Le ratio d'équité est un des outils nous permettant de suivre l'évolution des principaux équilibres.

**11. Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :**

- (i) **L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.**
- (ii) **Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?**
- (iii) **Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?**

**i) Un agenda et des objectifs ambitieux sur la politique égalité H et F**

Avec 270 000 employés dans plus de 50 pays, 120 nationalités, Capgemini est fier de sa diversité. Notre ambition est de créer une culture et un environnement professionnel inclusifs, afin d'attirer des talents représentant la société dans toute sa richesse et de leur donner les clés pour bâtir des parcours professionnels enrichissants, tout en trouvant un sens à leur engagement. **La parité** hommes-femmes reste un enjeu primordial pour nous.

En 2020 nous avons réalisé la 2<sup>nde</sup> meilleure progression dans notre industrie avec un gain de près de 2 points, nous permettant d'atteindre 34.9% de femmes dans nos effectifs à fin 2020 sur le périmètre Capgemini (hors Altran). Nous progressons également au niveau des postes de direction avec 30% de femmes parmi les nouveaux Vice-Présidents, recrutés ou promus, et 42% de femmes parmi notre Conseil d'Administration.

Notre ambition pour 2021 est de maintenir 35% de femmes, mais sur l'ensemble du périmètre intégrant désormais les collaborateurs Altran et de renforcer notre vivier de talents internes. Le Groupe a décidé d'augmenter la représentation des femmes parmi les 10 % de postes à plus forte responsabilité au sein des leaders exécutifs du Groupe et plus largement au sein de la communauté des Vice-Présidents.

Afin de faire progresser notre vivier interne nous avons lancé en janvier 2021 le projet NOVA, qui vise à recruter, développer et fidéliser davantage de femmes, en particulier entre les grades A et C, par exemple au travers de :

- notre présence dans les écoles d'ingénieurs et de STEM, pour encourager davantage de jeunes femmes à embrasser des métiers technologiques,
- de nos programmes de développement spécifiques, mixant des formations et des actions de mentoring, coaching ou sponsorship,
- de notre réseau interne Women@capgemini, facilitant le networking et les échanges avec des femmes perçues comme des rôle models,
- nos enquêtes de rémunération, pour garantir une égalité de salaire pour un même niveau de poste et de responsabilité, avec des rattrapages ciblés si besoin,
- nos critères de promotion, pour s'assurer que la part des femmes dans les cohortes promues soit au moins équivalente à leur représentation dans le grade de départ,
- enfin, notre engagement vers des modes de travail plus flexibles, flexibilité horaire et géographique, impulsée par notre vision du New Normal, qui doit permettre une meilleure conciliation entre la vie privée et les ambitions professionnelles.

## ii) Une ambition globale

Notre ambition est garantie et mesurée chaque trimestre par une batterie d'indicateurs, portant sur le recrutement, le développement et la rétention de nos talents féminins. Ces indicateurs sont déclinés dans nos 15 principaux pays représentant plus de 90% de nos effectifs. Par ailleurs, chacun de nos 1 850 Vice-Présidents est solidairement responsable de l'atteinte de notre objectif collectif d'avoir 30% de femmes parmi ces nouveaux Vice-Présidents.

## iii) Des points de départ différents

Si notre ambition et nos politiques sont globales, notre point de départ est différent selon les pays et les entités du Groupe.

Par exemple, en Europe centrale, Asie Pacifique et Amérique Latine, la proportion des femmes est au-dessus de la moyenne du Groupe, tandis que le Benelux reste en dessous.

L'Inde a notamment enregistré en 2020 une croissance de 3 points.

Au sein de nos lignes de métiers, nous avons sociologiquement une représentation féminine plus forte chez Business Services, proche de la parité avec 49% de femmes, Invent et Financial services. En revanche, les métiers d'ingénierie montrent une proportion de 28% de femmes.

Afin de capitaliser sur nos points forts, nous avons une démarche systématique d'identification des bonnes pratiques, qui ont fait leurs preuves localement, pour les étendre à un niveau régional ou global, permettant ainsi à des plus petits pays ou des entités un peu en deçà de notre cible de bénéficier du soutien du Groupe et d'accélérer leur trajectoire vers la parité.

## 12. Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elle dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ? Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ? Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ?

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

**13. Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de performance extra-financière ?**

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

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

Les actions du Groupe en termes de devoir de vigilance sont décrites dans la Déclaration de performance extra-financière, telle que figurant dans le Document d'Enregistrement Universel 2020. Le projet de Déclaration de performance extra-financière est examiné en Comité d'Audit et des Risques avant approbation du Conseil d'Administration, qui comprend notamment deux administrateurs représentant les salariés et un administrateur représentant les salariés actionnaires.

Fin 2020, nous avons entrepris la mise à jour de notre cartographie des risques extra-financiers (incluant les risques en lien avec le devoir de vigilance) et actuellement nous associons nos parties prenantes à cet exercice à travers une série d'entretiens individuels ainsi qu'un sondage plus large. Nos salariés sont bien entendus associés à cette démarche, qui a par ailleurs été présentée au bureau du Comité de Groupe Européen (dénommé au sein du Groupe Capgemini « International Works Council »). Nous rendrons compte des résultats de cette démarche lors de notre Déclaration de performance extra-financière portant sur l'année 2021.

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

## **II. Questions de Robust Renta Variable Mixta Internacional FI (courriel du 17 mai 2021)**

**1. L'une des initiatives que vous avez annoncées pour atteindre la neutralité carbone en 2025 est le travail à domicile. Pouvez-vous donner plus de détails sur la réduction de l'empreinte CO2 que votre stratégie de travail à domicile (2/3 jours en moyenne?) apportera?**

L'adoption d'une approche plus flexible du travail, où nos collaborateurs télétravailleront une partie de la semaine, contribuera certainement à notre objectif de "zéro émission nette". Elle permettra également de contribuer de façon importante à l'atteinte de notre objectif de réduction de 50 % des émissions de Gaz à Effet de Serre par collaborateur liées aux déplacements professionnels et aux trajets domicile-travail d'ici 2030 (par rapport à 2015).

Pour garantir un calcul transparent de notre impact carbone, nous finalisons actuellement une méthode de calcul qui nous permettra de quantifier l'impact carbone du travail à domicile dans le cadre de nos émissions liées aux déplacements domicile-travail. Dans ce cadre, nous avons récemment mené une enquête détaillée sur les trajets domicile-travail auprès de plus de 40 000 de nos collaborateurs afin de mieux comprendre leurs habitudes de déplacement et de travail à domicile, actuellement et avant les mesures sanitaires liées à la COVID-19. Nous n'avons pas encore publié les détails de notre impact carbone estimé en lien avec le travail à domicile mais nos premiers calculs suggèrent que l'augmentation du travail à domicile réduira globalement les émissions.

**2. Pouvez-vous donner plus de détails sur la manière dont vous vous engagez auprès de vos fournisseurs afin d'atteindre votre objectif « Zéro émission nette » d'ici 2030 ?**

Nous travaillons de longue date avec nos fournisseurs dans le cadre de notre programme d'approvisionnement durable. Nos Règles de Conduite des Fournisseurs (*Supplier Standards of Conduct*) définissent clairement les exigences que nous entendons appliquer et faire appliquer dans nos relations d'affaires auprès de nos partenaires et fournisseurs, et couvrent notamment tous les impératifs requis en termes de pratiques commerciales durables et responsables.

Dans le cadre de notre ambition d'atteindre le "zéro émission nette" d'ici 2030 et de nos objectifs de réduction de carbone alignés sur la trajectoire 1,5° C de l'initiative internationale *Science-based targets* (SBTi) et approuvés par le SBTi, le Groupe s'est fixé pour objectif de réduire de 50 % les émissions provenant des biens et services de sa chaîne d'approvisionnement. Nous sommes actuellement en train d'affiner notre méthodologie de calcul afin d'évaluer plus précisément les émissions de carbone associées à notre chaîne d'approvisionnement dans le cadre de notre approche continue de gestion de nos fournisseurs.

Afin d'atteindre notre objectif, notre première action consiste à mettre en place un programme de collaboration avec nos fournisseurs actuels représentant les plus fortes émissions de carbone, afin d'identifier dans quelle mesure nous sommes en phase avec nos objectifs de zéro émission nette. La deuxième phase de notre programme consiste à réorganiser nos activités d'approvisionnement afin de garantir que nos choix tiennent compte du coût total durable de la propriété, dans lequel la réduction des émissions de carbone est de première importance. Dans le cadre de notre programme, nous soutiendrons et encouragerons nos fournisseurs à s'aligner sur nos ambitions et nos objectifs.