



POLITIQUE ESG

Environnement | Social | Gouvernance

Novembre 2021

LE MESSAGE DE NOTRE DIRECTEUR GÉNÉRAL

L'année dernière, nous avons publié notre Raison d'être et réaffirmé ainsi notre détermination à « **libérer les énergies humaines par la technologie pour un avenir inclusif et durable** ».

En ces périodes difficiles pour la planète et nos communautés, la société se mobilise pour accélérer la transition vers des économies plus durables et inclusives. Il n'y a jamais eu de moment aussi propice pour tirer parti de la technologie et de l'énergie humaine afin de relever les défis environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et accélérer le changement vers un monde durable et inclusif. Les dix prochaines années seront capitales.

« Ce sont les valeurs qui donnent tout son sens à notre aventure commune quand les défis conjoncturels remettent tout en question », soulignait Serge Kampf, fondateur de Capgemini.

Chez Capgemini, nous travaillons en partenariat avec des entreprises du monde entier pour transformer et réinventer leurs activités. Notre responsabilité consiste à avoir un impact positif et contribuer aux progrès sociétaux. Nous le faisons en aidant nos clients à tirer parti des innovations technologiques, tout en étant attentifs à une utilisation éthique de ces dernières.

Nous devons également montrer l'exemple en encourageant la diversité des équipes au sein d'un environnement inclusif, en réduisant notre propre empreinte environnementale et en contribuant à l'inclusion numérique.

L'ESG n'est pas une notion nouvelle au sein de Capgemini : ces cinq dernières années, à travers nos programmes « Architectes d'avenir positif », nous avons collectivement obtenu des résultats probants. Ils reflètent l'esprit d'entreprise et l'engagement de nos équipes. Toutefois, pour renforcer notre impact, nous nous concentrons désormais sur les huit priorités ESG validées par le Conseil d'Administration : **(1) agir sur le changement climatique, (2) accélérer la transition vers une économie à faible intensité carbone en aidant nos clients à atteindre leurs engagements environnementaux, (3) investir continuellement dans nos talents, (4) proposer un environnement de travail diversifié et inclusif, et (5) accompagner l'inclusion numérique au sein de nos communautés.** Nous veillons également à **(6) favoriser une gouvernance diversifiée et responsable, (7) maintenir constamment des pratiques éthiques exigeantes pour une croissance partagée, et améliorer la confiance numérique en (8) protégeant et sécurisant nos données et celles de nos clients.**

Si ces huit priorités ESG définissent clairement notre champ d'action, la présente politique établit également 11 objectifs qui guideront chacun d'entre nous au cours de la prochaine décennie. Ces objectifs, à l'instar de l'objectif « zéro émission nette », sont ambitieux, et je suis convaincu que nous les atteindrons.

Pour conclure, permettez-moi de vous dire combien je suis fier des 300 000 collaboratrices et collaborateurs de Capgemini et de tous nos partenaires qui œuvrent déjà, chaque jour, pour concrétiser ces engagements et qui sont déterminé(e)s à maximiser le potentiel de la technologie pour le bien de chacun.



Aiman EZZAT
Directeur général

est un leader mondial du conseil, de la transformation numérique, des services technologiques et d'ingénierie.

À la pointe de l'innovation, le Groupe aide ses clients à saisir l'ensemble des opportunités qu'offrent le cloud, le digital et les plateformes.

300 000 collaborateurs
120 nationalités
50 pays

NOTRE RAISON D'ÊTRE :
« Libérer les énergies humaines par la technologie pour un avenir inclusif et durable. »

SEPT VALEURS PARTAGÉES

Honnêteté
Audace
Confiance
Liberté

Solidarité
Modestie
Plaisir

Il n'y a jamais eu de meilleur moment pour mobiliser la technologie et libérer les énergies humaines afin de relever les enjeux ESG. Nous travaillons aux côtés de nos clients, partenaires et communautés pour tirer parti de notre positionnement et de nos opérations, accélérer la transition vers la durabilité et trouver des solutions aux enjeux sociétaux.

8 PRIORITÉS ESG AMBITIEUSES POUR DES AVENIRS POSITIFS

IMPACTANT **11** ODD

ENVIRONNEMENT

- Agir sur le changement climatique en atteignant la neutralité carbone d'ici 2025, et le zéro émission nette.
- Accélérer la transition vers une économie à faible intensité carbone, en aidant nos clients à atteindre leurs engagements environnementaux.

Zéro
Atteindre le zéro émission nette

SOCIAL

- Investir continuellement dans nos talents, en développant les compétences de demain à travers une expérience unique.
- Proposer un environnement de travail diversifié, inclusif et hybride.
- Accompagner l'inclusion numérique au sein de nos communautés.

40 %
de femmes dans nos effectifs d'ici 2025

5 millions de bénéficiaires de nos programmes d'inclusion numérique d'ici 2030

GOVERNANCE

- Favoriser une gouvernance diversifiée et responsable.
- Maintenir constamment des pratiques éthiques exigeantes pour une croissance partagée.
- Protéger et sécuriser les données, les infrastructures et les identités.

80 %
des collaborateurs avec un score éthique entre 7 et 10



Fervants partisans de l'ESG, nous sensibilisons nos pairs, partenaires, clients, consommateurs et le public au sens large. Depuis 2004, nous sommes notamment signataires du **Pacte mondial des Nations Unies**. Nous soutenons les principes de la **Déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948** et les **conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)** et luttons contre le travail des enfants et le travail forcé. Nous avons rejoint l'**Alliance of CEO Climate Leaders du Forum économique mondial** pour participer à la transition vers une économie neutre en carbone.

Notre reporting ESG respecte les normes internationales

Nous faisons correspondre nos données aux référentiels de reporting volontaire de la **Global Reporting Initiative (GRI)**, du **Sustainable Accounting Standards Board (SASB)**, et de la **Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)**, en fonction de leur pertinence avec nos activités. Capgemini communique ses données ESG (Environnement, Social et Gouvernance) dans plusieurs rapports et sur plusieurs sites internet conformément à l'**Indice ESG de Capgemini**.



Maximiser la technologie au bénéfice de chacun	6
Huit priorités ESG pour un avenir positif	6
Onze objectifs pour suivre nos progrès sur nos huit priorités	8
Contribuer à 11 des 17 Objectifs de Développement Durable	10
Démultiplier notre impact collectif en s’associant à des initiatives publiques	11
Une approche intégrée de l’ESG	12
Stimuler les initiatives locales avec un management responsabilisé au sein d’une gouvernance et organisation ESG intégrée	12
Capitaliser sur la dynamique de nos parties prenantes en entretenant un dialogue continu	13
Se concentrer sur les impacts ESG prépondérants	14
Intégrer l’ESG dans notre stratégie d’entreprise	15
Gérer les risques ESG significatifs	16

LES HUIT PRIORITÉS ESG DE CAPGEMINI

ENVIRONNEMENT : ACCÉLÉRER LA TRANSITION VERS LE ZÉRO ÉMISSION NETTE	17
PRIORITÉ A Agir sur le changement climatique en atteignant la neutralité carbone d’ici 2025, et le zéro émission nette	20
PRIORITÉ B Accélérer la transition vers une économie à faible intensité carbone, en aidant nos clients à atteindre leurs engagements environnementaux	24



SOCIAL : UN COLLECTIF D’ENTREPRENEURS, SOUCIEUX DE LA PROTECTION ET DU RESPECT DE CHACUN	27
PRIORITÉ C Investir continuellement dans nos talents, en développant les compétences de demain à travers une expérience unique	30
PRIORITÉ D Proposer un environnement de travail diversifié, inclusif et hybride	34
PRIORITÉ E Accompagner l’inclusion numérique au sein de nos communautés	38
GOVERNANCE : DIRIGER EN CONFIANCE ET TRANSPARENCE	41
PRIORITÉ F Favoriser une gouvernance diversifiée et responsable	44
PRIORITÉ G Maintenir constamment des pratiques éthiques exigeantes pour une croissance partagée	50
PRIORITÉ H Protéger et sécuriser les données, les infrastructures et les identités	54
Reporting ESG de Capgemini	58
Notre reporting ESG respecte les normes et référentiels internationaux	58
Indice ESG de Capgemini	58

MAXIMISER LA TECHNOLOGIE AU BÉNÉFICE DE CHACUN

Huit priorités ESG pour un avenir positif

« Libérer les énergies humaines par la technologie pour un avenir inclusif et durable. »

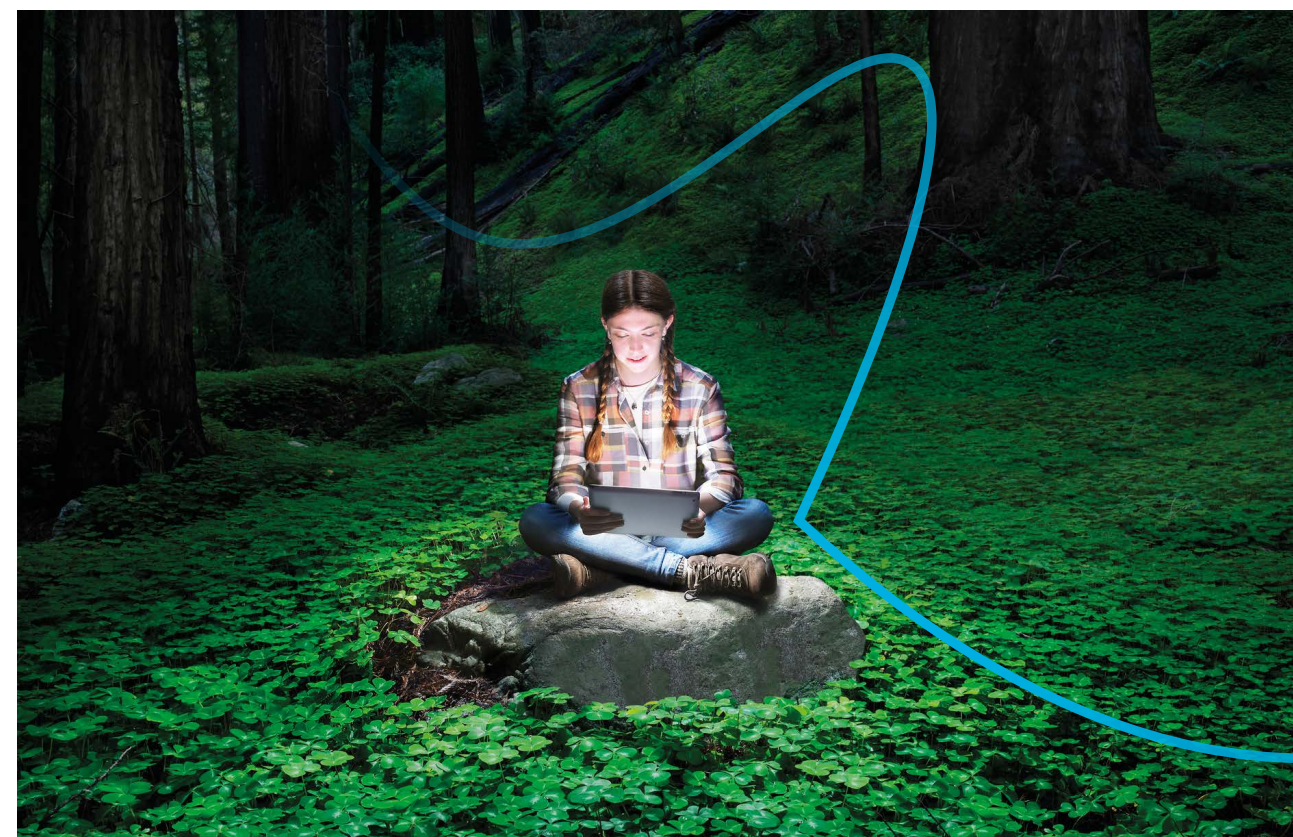
La Raison d'être de Capgemini fait désormais partie des fondamentaux du Groupe. Capgemini a un rôle primordial à jouer pour que le futur tienne toutes ses promesses. Nous pensons que toutes les technologies sont porteuses de progrès si elles sont pensées par et pour l'humain.

Notre culture et nos pratiques commerciales ont été inspirées par nos sept valeurs fondamentales – honnêteté, audace, confiance, liberté, plaisir, modestie et solidarité. Ces principes directeurs que nous défendons, tant collectivement qu'individuellement, sont au cœur de notre finalité d'entreprise éthique et responsable.

Depuis la création du Groupe en 1967, ils permettent à Capgemini de se différencier et s'avèrent plus pertinents que jamais : grâce à eux, nos talents ont toute la maîtrise de leur métier et des technologies, ils nouent des relations authentiques avec leurs collègues, partenaires et clients, et conçoivent des futurs positifs au service de chacun.

Le Groupe reste lucide quant aux promesses liées à l'innovation technologique : notre rôle est de la rendre utile, accessible et éthique.

Développée avec nos collaborateurs et l'ensemble de nos parties prenantes, notre Raison d'être doit ainsi agir comme une boussole pour chacun d'entre nous.



Notre conviction : il n'y a jamais eu de moment aussi propice pour mobiliser la technologie et libérer les énergies humaines afin de relever les défis ESG. En tant qu'entreprise, nous devons mettre à profit notre positionnement et nos opérations pour accélérer une transition audacieuse vers la durabilité.

Nous contribuons à la société en combattant l'exclusion et en promouvant la diversité, en luttant contre le changement climatique et l'épuisement des ressources naturelles, et en veillant à la fois au sein de notre organisation et en collaboration avec nos clients, à ce que la transformation numérique profite à tous.

Au-delà d'une simple conformité aux réglementations, nous respectons les normes les plus rigoureuses en matière de gouvernance et d'éthique. Nous adhérons pleinement aux principes clés du développement durable, en particulier l'inclusion, l'intégrité, la transparence et une gestion économe des ressources.

Nous voulons être moteur au sein de notre écosystème, pour des impacts ESG positifs et durables. En tirant parti de l'esprit entrepreneurial et de l'énergie des équipes, de notre excellence opérationnelle, de nos actifs innovants et de nos partenariats, nous améliorons constamment notre performance ESG et concevons des solutions et services destinés à faire progresser substantiellement la performance environnementale de nos clients.

Ainsi, nous nous focalisons sur huit priorités ESG ayant des impacts positifs conséquents tant sur le modèle d'affaires et la création de valeur pérenne de Capgemini, que pour ses parties prenantes.

Intégrée à notre stratégie d'entreprise, notre démarche ESG cible huit priorités significatives pour une réussite collective.

ENVIRONNEMENT

• Priorité A

Agir sur le changement climatique en atteignant la neutralité carbone d'ici 2025, et le zéro émission nette.

• Priorité B

Accélérer la transition vers une économie à faible intensité carbone, en aidant nos clients à atteindre leurs engagements environnementaux.

SOCIAL

• Priorité C

Investir continuellement dans nos talents, en développant les compétences de demain à travers une expérience unique.

• Priorité D

Proposer un environnement de travail diversifié, inclusif et hybride.

• Priorité E

Accompagner l'inclusion numérique au sein de nos communautés.

GOVERNANCE

• Priorité F

Favoriser une gouvernance diversifiée et responsable.

• Priorité G

Maintenir constamment des pratiques éthiques exigeantes pour une croissance partagée.

• Priorité H

Protéger et sécuriser les données, les infrastructures et les identités.

Onze objectifs pour suivre nos progrès sur nos huit priorités

Notre ambition ESG pour les dix prochaines années : construire avec nos parties prenantes un avenir positif.

Nous concrétiserons cette ambition en restant concentrés sur les domaines dans lesquels nous pouvons avoir le plus fort impact, et en modifiant nos pratiques quotidiennes. Notre politique ESG est destinée à intégrer efficacement nos priorités dans notre stratégie, nos processus décisionnels, le développement de solutions et de services pour nos clients, et dans nos relations avec nos principales parties prenantes.

Conforme aux réglementations en vigueur, elle intègre les meilleures pratiques et recommandations ESG nationales et internationales. Ainsi, elle définit 11 objectifs qui nous permettront de mesurer régulièrement nos résultats. Chaque collaborateur est un acteur clé de cette politique avec le soutien, la direction et l'engagement de nos dirigeants.

PRIORITÉS	OBJECTIFS
ENVIRONNEMENT : accélérer la transition vers le zéro émission nette	1 Atteindre la neutralité carbone de nos propres activités d'ici 2025, de l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement avant 2030, et le zéro émission nette bien avant 2050
	2 Passer à une électricité 100% renouvelable d'ici à 2025, et des véhicules électriques d'ici 2030
	3 Aider nos clients à économiser 10 millions de tonnes d'émissions de carbone d'ici 2030
	4 Augmenter de 5 % par an le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur afin de garantir un apprentissage régulier tout au long de leur carrière
	5 Atteindre 40 % de femmes dans nos effectifs d'ici 2025
SOCIAL : un collectif d'entrepreneurs, soucieux de la protection et du respect de chacun	6 5 millions de bénéficiaires des programmes d'inclusion numérique d'ici 2030
	7 30 % de femmes au sein des cadres dirigeants en 2025
	8 Mettre en œuvre les meilleures pratiques en matière de gouvernement d'entreprise
GOUVERNANCE : diriger en confiance et transparence	9 Maintenir un score éthique entre 7 et 10 pour plus de 80 % des collaborateurs
	10 D'ici 2030, les fournisseurs couvrant 80 % des achats de l'exercice précédent, auront confirmé leur alignement avec nos standards ESG
	11 Être reconnu comme un leader de la protection des données et de la cybersécurité
A Agir sur le changement climatique en atteignant la neutralité carbone d'ici 2025, et le zéro émission nette	
B Accélérer la transition vers une économie à faible intensité carbone, en aidant nos clients à atteindre leurs engagements environnementaux	
C Investir continuellement dans nos talents, en développant les compétences de demain à travers une expérience unique	
D Proposer un environnement de travail diversifié, inclusif et hybride	
E Accompagner l'inclusion numérique au sein de nos communautés	
F Favoriser une gouvernance diversifiée et responsable	
G Maintenir constamment des pratiques éthiques exigeantes pour une croissance partagée	
H Protéger et sécuriser les données, les infrastructures et les identités	

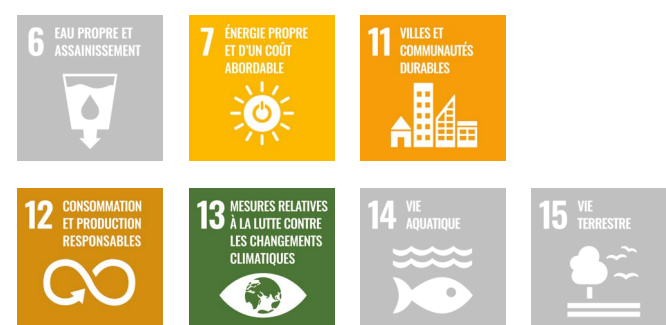
Contribuer à 11 des 17 Objectifs de Développement Durable

En 2015, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030, ainsi que les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD). Ils offrent un modèle commun pour promouvoir la paix et la prospérité tout en protégeant la planète, aujourd'hui et demain. Les entreprises jouent un rôle capital dans la mobilisation et le partage des connaissances, expertises, technologies et ressources financières nécessaires à l'atteinte de ces objectifs.

Capgemini se mobilise pour contribuer à l'atteinte de 11 des 17 ODD, directement ou indirectement impactés par nos activités.

Ces objectifs sont conformes avec notre engagement vis-à-vis des dix principes du Pacte mondial des Nations Unies, dont nous sommes signataires depuis 2004.

ENVIRONNEMENT : accélérer la transition vers le zéro émission nette



SOCIAL : un collectif d'entrepreneurs, soucieux de la protection et du respect de chacun



GOVERNANCE : diriger en confiance et transparence



Démultiplier notre impact collectif en s'associant à des initiatives publiques

Construire avec nos parties prenantes suppose également de défendre cette cause et de sensibiliser nos pairs, partenaires, clients, consommateurs et le public au sens large. Capgemini participe et s'associe à d'ambitieuses initiatives nationales, régionales ou mondiales.

Depuis 2004, nous sommes signataires du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Les entreprises membres de ce programme soutiennent et respectent dix principes relatifs à l'environnement, aux droits humains, au travail et à la lutte contre la corruption.

Environnement

- Nous sommes signataires de l'initiative « **Caring for Climate** » du **Pacte mondial des Nations Unies** depuis 2007.
- Nous sommes désormais signataires 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.
- Nous avons 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.
- Nous sommes signataires du **RE100**, en nous engageant à passer à 100 % d'électricité renouvelable d'ici 2025.
- L'initiative *Science Based Targets (SBTi)* a validé nos objectifs de réduction carbone comme étant conformes au niveau de réduction nécessaire pour limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C.
- Nous sommes devenus un membre fondateur de la **campagne Objectif zéro des Nations Unies** – une coalition d'initiatives « zéro carbone ».
- Nous sommes signataires des **objectifs Business Ambition for 1.5 degree**.
- Nous avons rejoint l'**Alliance of CEO Climate Leaders** du Forum économique mondial.

Social

- Nous avons intégré la coalition **Business 4 Inclusive Growth (B4IG)**, qui est un partenariat entre l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et une coalition de PDG d'entreprises mondiales au sein de laquelle nous dirigeons un groupe de travail sur la fracture numérique.
- En 2020, nous avons rejoint le **Valuable 500**, un réseau mondial de PDG impliqués dans l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- Nous sommes membre du **réseau mondial Entreprises et handicap de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)**.
- Capgemini soutient les principes de la **Déclaration universelle des Droits de l'Homme** de 1948 et les **conventions fondamentales de l'OIT**, et lutte contre le travail des enfants et le travail forcé.
- Depuis 2011, nous sommes signataires des **Principes d'autonomisation des femmes**.

Gouvernance

- Nous nous référons au **Code de gouvernement d'entreprise de l'Afep-MEDEF**, depuis sa publication d'origine en 2008.
- Nous suivons le cadre de référence du *Reporting* intégré (<IR>) publié par l'**International Integrated Reporting Council (IIRC)**, et faisons partie du <IR> *Business Network*.

UNE APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ESG



Stimuler les initiatives locales avec un management responsabilisé au sein d'une gouvernance et organisation ESG intégrée

Nous disposons d'une gouvernance et d'une organisation ESG bien définies pour structurer et déployer les programmes locaux et ceux du Groupe. Le Conseil d'Administration encourage la création de valeur sur le long terme en tenant compte des enjeux sociaux et environnementaux de notre stratégie et de nos activités. Fin 2018, le Conseil d'Administration a souhaité confier une mission de suivi de la stratégie RSE du Groupe à son Comité Stratégie et Investissement, renommé en conséquence Comité Stratégie et RSE. Chaque année, une séance du Conseil est consacrée au suivi de la stratégie RSE et des progrès accomplis dans la réalisation de nos objectifs, sur la base d'un rapport publié par le Comité Stratégie et RSE.

Le Comité Ethique et Gouvernance s'assure de la mise en œuvre des règles de bonne gouvernance et propose au Conseil d'Administration des initiatives destinées à garantir l'excellence de ces pratiques. Le Conseil d'Administration veille également à ce que la rémunération du Directeur général et celle des dirigeants prévoient des objectifs et des critères de performance en lien avec notre stratégie RSE.

Au sein du Secrétariat Général, une équipe ESG centralisée collabore avec les principales fonctions

de l'entreprise, les équipes commerciales et les pays afin de structurer les priorités ESG, piloter notre performance, conseiller les équipes locales, accélérer le développement de solutions innovantes pour les clients et pour nous, et gérer notre *reporting* ESG. Le Secrétaire Général préside également le Comité de Pilotage ESG qui formule des recommandations stratégiques et soumet pour validation au Comité de Direction générale et au Conseil d'Administration, des décisions relatives à nos activités intégrées et nos priorités ESG. Cohérente, homogène et résolument centrée sur le client, l'organisation ESG de Capgemini s'appuie sur l'ensemble des expertises du Groupe et crée des synergies entre les activités, les offres et les pays. Grâce à cette approche unifiée, nos parties prenantes bénéficient d'idées novatrices uniques qui associent stratégie, technologie, *data science* et *design* créatif. Nous valorisons les initiatives locales et les organisations dédiées – à l'instar de notre *Net Zero Board* – pour tirer parti de leur dynamique sur chacune de nos huit priorités. Ces groupes se réunissent régulièrement pour suivre notre performance ESG et identifier des leviers d'amélioration. L'équipe en charge du *reporting* ESG définit notre stratégie de *reporting*, nos objectifs et référentiels, et formule des recommandations.

Capitaliser sur la dynamique de nos parties prenantes en entretenant un dialogue continu

Le succès de Capgemini repose sur sa capacité à nouer des relations de confiance avec ses différentes parties prenantes, dans le respect de ses valeurs et de ses exigences en matière d'éthique et de performance.

Acteur engagé à l'échelle mondiale, le Groupe s'attache à échanger régulièrement avec ses principaux interlocuteurs, et veille à ce que la transformation numérique et technologique soit source de croissance à long terme. Ce dialogue nous permet de proposer des solutions pertinentes, que nos interactions soient fréquentes ou occasionnelles.

Au premier semestre 2021, nous avons ainsi interrogé nos principales parties prenantes externes et internes, afin de recueillir leur vision des risques et opportunités émergents et impactant nos activités.

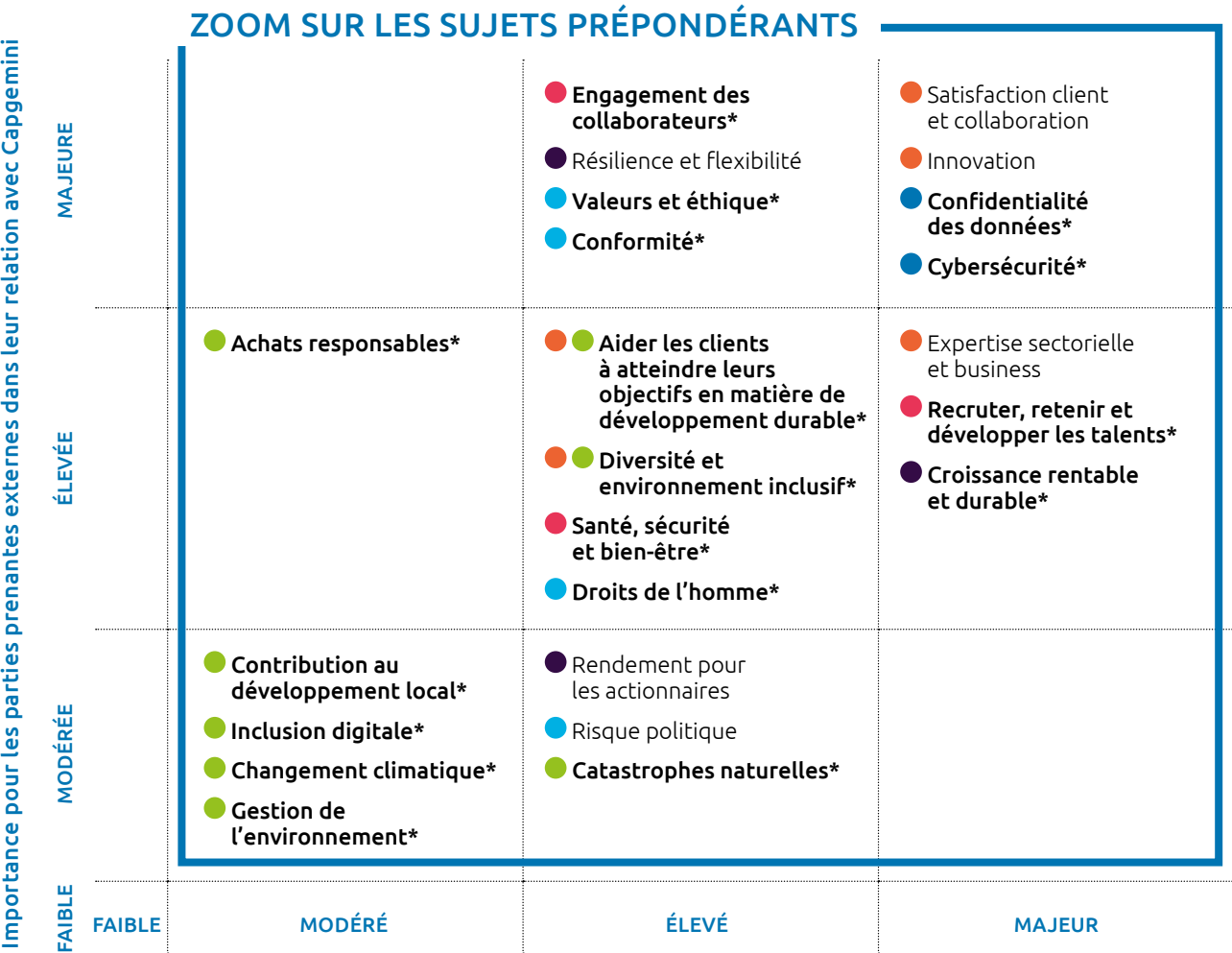


Le Groupe a également institué un Conseil consultatif, présidé par Paul Hermelin, et composé d'experts en technologie – quatre femmes et quatre hommes – choisis pour leur capacité à proposer une vision stratégique et à répondre aux attentes de nos clients.

Se concentrer sur les impacts ESG prépondérants

Nous actualisons régulièrement notre matrice de matérialité. Conformément au Cadre de référence sur le *Reporting* Intégré de l'IIRC, nous considérons les enjeux économiques, sociaux, environnementaux et de gouvernance comme « matériels » s'ils ont, ou pourraient avoir, une incidence sur notre capacité à créer ou protéger la valeur. On les identifie en examinant leur impact sur notre stratégie, notre gouvernance, notre performance ou nos perspectives.

Le positionnement des sujets sur la matrice de matérialité témoigne clairement du bon niveau d'alignement entre les perspectives des parties prenantes internes et externes, recueillies indépendamment dans le cadre de consultations.



Impact sur la capacité de Capgemini à créer et protéger de la valeur selon les parties prenantes internes

- Clients** ● Être partenaire de référence de nos clients

Talents ● S'engager pour nos collaborateurs

Croissance ● Générer une croissance rentable et durable
- Data** ● Renforcer la cybersécurité et la protection des données

Éthique ● Être intransigeant sur l'éthique et la conformité

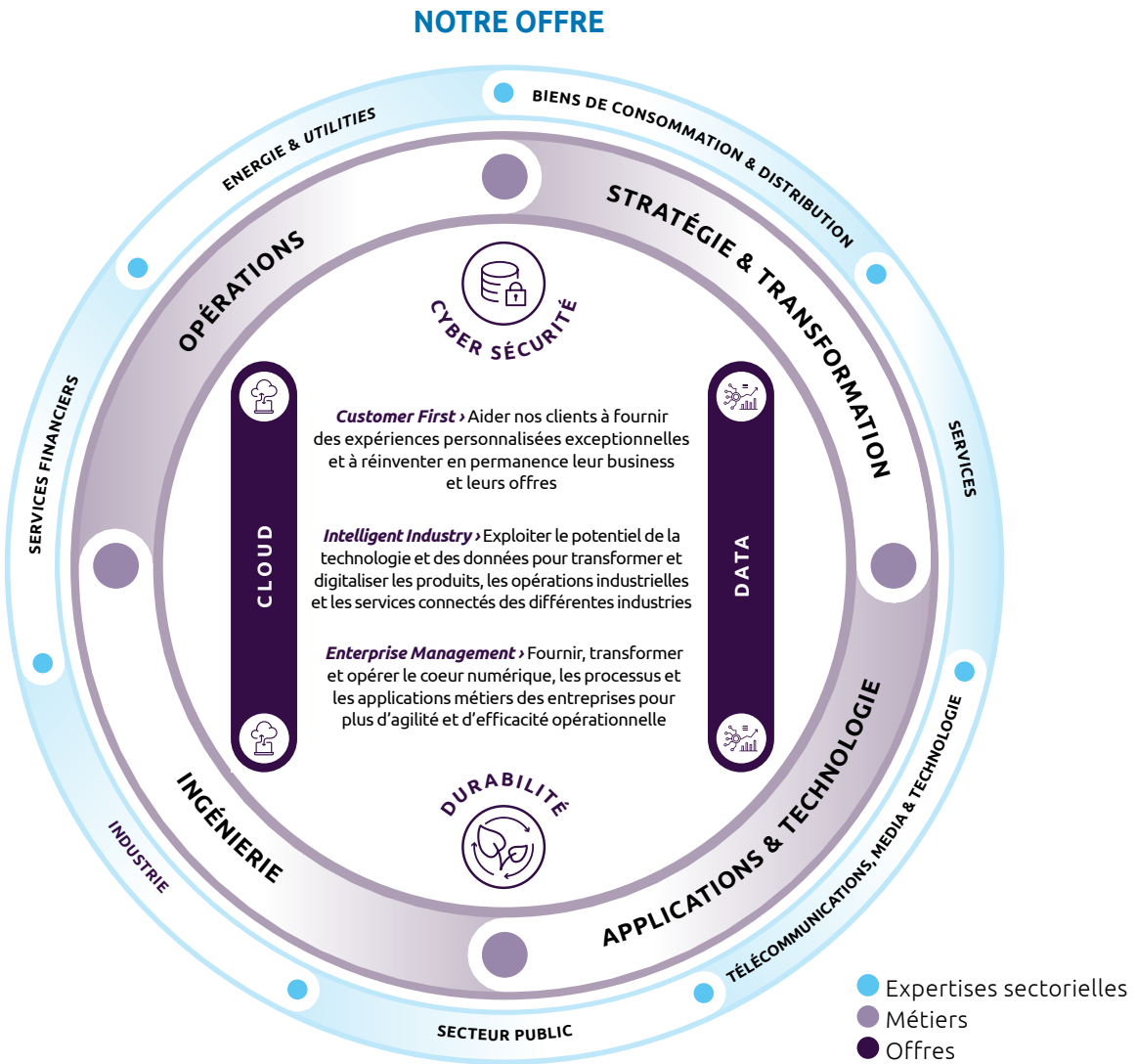
Société ● Être une entreprise responsable
- *Impacts ESG prépondérants**

Intégrer l'ESG dans notre stratégie d'entreprise

Le développement durable est un pilier fondamental de notre ambition stratégique et nous sommes déterminés à aider nos clients à atteindre leurs objectifs de neutralité carbone, tout en réduisant nos propres impacts environnementaux. Notre portefeuille d'offre va au-delà de la transformation structurelle de l'informatique pour modifier les habitudes de consommation et les modes de travail, et ainsi créer une culture d'économie numérique durable. Les entreprises doivent réévaluer leur approche responsable afin de libérer le potentiel des technologies intelligentes et de passer d'une stratégie « zéro émission nette » à des expériences produits et services verts.

Nous adoptons une approche holistique pour identifier les principaux vecteurs d'émission des entreprises et en réduire l'impact environnemental. Nous capitalisons sur de nouvelles technologies telles que l'Internet des Objets (IdO), la réalité augmentée (RA), la réalité virtuelle (RV) et l'analytique pour relever les défis environnementaux des entreprises. Elles nous permettent de collecter efficacement les données, de procéder à leur évaluation et analyse, leur suivi et contrôle, pour prendre des décisions aisées.

Entreprise responsable, nous mettons les technologies au service des clients et de la société, en œuvrant pour une innovation utile, accessible et durable.



Gérer les risques ESG significatifs

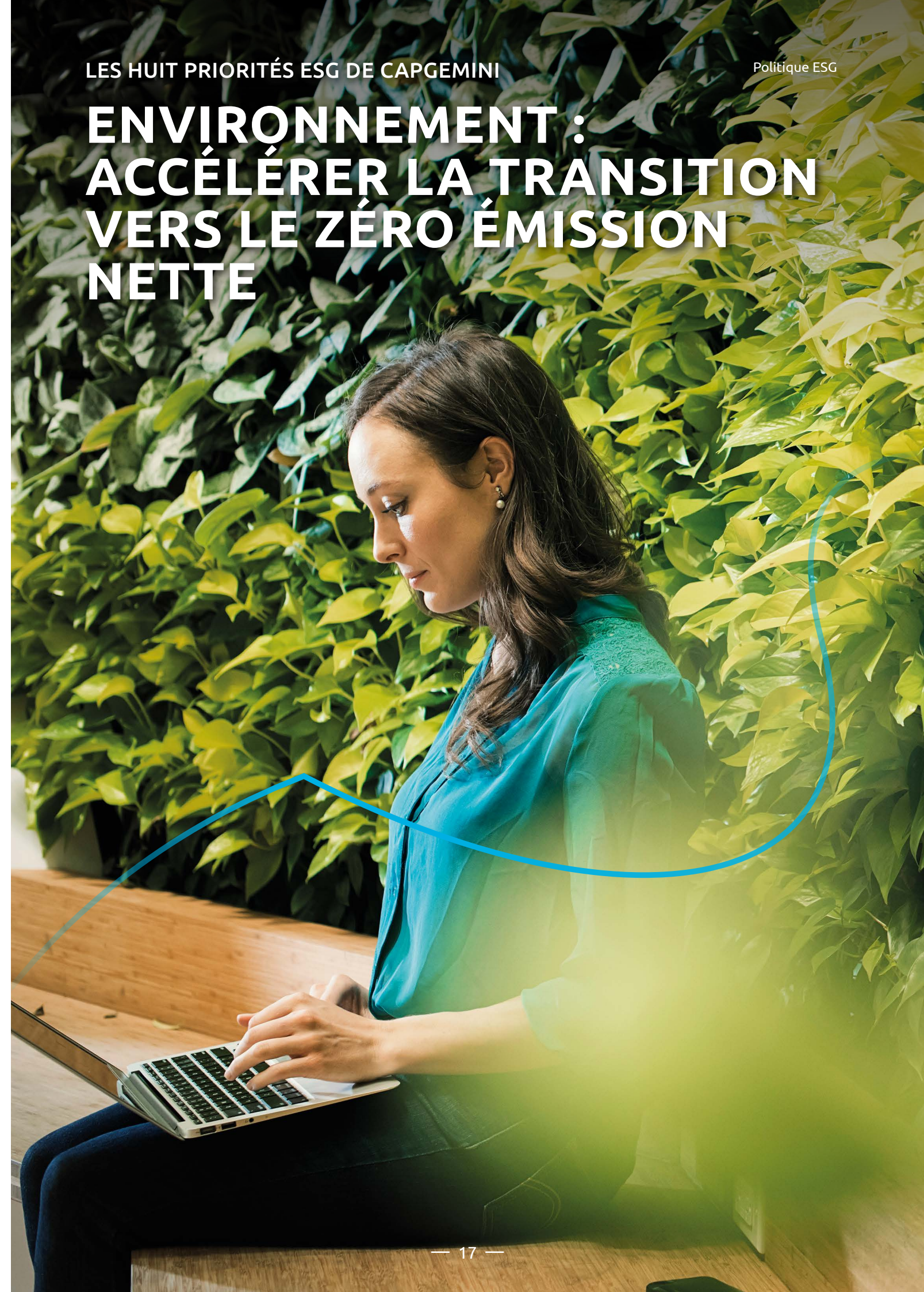
Nous actualisons régulièrement notre analyse et notre cartographie des risques extra-financiers couvrant (1) toute la chaîne de valeur de Capgemini à savoir les entités du Groupe, ses filiales, ses clients, ses fournisseurs et ses sous-traitants ; (2) trois domaines : les opérations du Groupe, les achats, et l'utilisation des biens et services. Six thématiques majeures sont traitées : le développement humain des talents, les droits humains dans la chaîne d'approvisionnement, la santé et la sécurité, le respect de l'environnement, la protection des données et les objectifs de développement durable des clients.

La méthodologie utilisée est alignée avec celle de la cartographie des risques du Groupe, qui évalue les impacts et probabilités de chaque risque. L'impact est calculé en fonction de cinq critères principaux : l'impact sur l'entreprise, l'impact financier, la santé et la sécurité, l'éthique et la conformité, et la réputation. La perspective a été pondérée grâce à l'index des Objectifs de Développement Durable par pays (premier classement mondial à établir la situation de chaque pays concernant l'atteinte des ODD) et les attentes des parties prenantes via des cadres de référence sectoriels (*Sustainability Accounting Standards Board* et *Global Reporting Initiative*). Certains facteurs contextuels (tels que la crise sanitaire) ont été considérés comme des facteurs aggravants. Une dimension temporelle est également prise en compte dans l'évaluation des probabilités.

Parmi les fonctions du Groupe qui jouent un rôle clé dans l'identification et la maîtrise des risques principaux figurent l'Audit interne, l'Éthique & Conformité, la RSE, la Finance, les Risques, le Juridique, les Ressources humaines et la Sécurité & Mobilité.

Pour chaque enjeu matériel, nous définissons, dans le Document d'enregistrement universel (URD), les risques ou opportunités manquées, les politiques appliquées pour les maîtriser, et détaillons les résultats atteints via des indicateurs clés de performance.

ENVIRONNEMENT : ACCÉLÉRER LA TRANSITION VERS LE ZÉRO ÉMISSION NETTE





Capgemini a défini et déploie une stratégie de réduction de son impact environnemental et de développement de ses expertises dans la technologie, l'ingénierie et la transformation environnementales pour aider ses clients à faire face à leurs propres enjeux. Conformément aux recommandations de la *Taskforce on Climate Related Financial Disclosures* (TCFD), nous tenons compte des impacts potentiels du changement climatique sur notre activité en matière de risques physiques, de risques liés à la transition, et d'opportunités. La diversité de nos activités agiles et la variété de notre portefeuille de services et des secteurs dans lesquels nous évoluons, nous garantissent une certaine protection face aux aléas climatiques. Nous reconnaissons néanmoins que le niveau de risques liés au climat augmentera dans les années à venir. Leur gestion est donc primordiale.

Nous encourageons l'efficacité et l'innovation dans toutes nos activités afin de minimiser l'épuisement des ressources naturelles et jouer un rôle de premier plan **dans la lutte contre le changement climatique (P.A)**. Nous donnons à nos collaborateurs les moyens d'agir et coopérons avec les clients afin **d'accélérer la transition vers une économie à faible intensité carbone (P.B)**. Notre approche de la responsabilité environnementale repose sur une gouvernance solide et une responsabilisation collective. **Le Directeur général, le Comité Exécutif du Groupe, le Comité de Direction générale du Groupe et le Conseil d'Administration sont tous consultés et impliqués dans les décisions majeures liées à notre programme de responsabilité environnementale**, celles-ci relevant de la responsabilité du Directeur général, Aiman Ezzat.

Le **Net Zero Board**, gouvernance exécutive de notre programme de responsabilité environnementale, se réunit mensuellement. Il suit les risques climatiques, examine, discute et approuve les politiques et pratiques du Groupe. Ce Conseil, présidé par le responsable mondial de Capgemini Invent - membre du Comité de Direction générale, est composé de la Directrice financière, du Chief CSR Officer, du responsable Corporate Real Estate du Groupe et du responsable Environmental Sustainability du Groupe, ainsi que du Directeur général de Capgemini Inde. Le Net Zero Board est également assisté par un **Cross-Function Sustainability Committee**, qui réunit les équipes RSE, des achats et du *Corporate Real Estate* afin de suivre les avancées et collaborations transverses sur les axes de notre programme, et un **Net Zero Steering Committee**, composé des principaux membres de l'équipe de développement durable, qui se réunit toutes les semaines. Outre cette gouvernance mondiale, toutes les entités Capgemini certifiées ISO 14001 sur les systèmes de management environnemental, disposent également d'un organe de gouvernance à l'échelle du pays ou de la région, généralement

matérialisé par un *Country Board* ou un *Sustainability Board*. Forts de plus d'une décennie d'expériences, nous pilotons au niveau du Groupe la performance environnementale de nos activités, et plus particulièrement l'atténuation du changement climatique, grâce à **notre système de management environnemental (EMS)**. Fin 2020, ce dernier **couvrait les opérations de 28 pays et de 212 321 collaborateurs, soit 97,8 % des effectifs de Capgemini (hors Altran)**. Il repose sur le *Global Sustainability Center of Excellence*, qui réunit des experts environnementaux chargés de veiller que nous gérons efficacement tous nos risques et impacts environnementaux, et à ce que nous soyons en conformité avec toutes les exigences légales et réglementaires.

Altran dispose également d'une certification ISO 14001 sur plusieurs de ses sites stratégiques, soit une couverture de 33 % de ses effectifs. Au global, cela signifie que 86 % du groupe Capgemini est certifié ISO 14001. **Nous travaillons actuellement à intégrer Altran dans le périmètre de notre certification mondiale.**

L'engagement environnemental de Capgemini s'appuie sur :

Une **gouvernance solide** et une responsabilisation collective

Un système de management environnemental (EMS) **certifié ISO 14001**

L'implication de ses collaborateurs dans le bénévolat

PRIORITÉ A

AGIR SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE EN ATTEIGNANT LA NEUTRALITÉ CARBONE D'ICI 2025, ET LE ZÉRO ÉMISSION NETTE

Depuis plusieurs années déjà, Capgemini s'est engagé à réduire ses émissions de carbone ; l'entreprise a d'ailleurs été l'une des premières de son secteur à voir ses objectifs de réduction carbone validés par l'initiative internationale *Science Based Targets* (SBTi). Pour contenir l'élévation de la température moyenne nettement en dessous de 2 °C, l'objectif initialement fixé en 2016 était de réduire notre empreinte carbone totale par collaborateur de 20 % d'ici fin 2020, et de 30 % d'ici fin 2030 (par rapport à 2015). Dès janvier 2020 – avant les confinements liés à la Covid-19 –, nous avons atteint l'objectif 2030, soit plus de dix ans avant l'échéance.

En juillet 2020, nous avons lancé le **programme Zéro émission nette** qui couvre l'ensemble de nos opérations et repose sur trois piliers fondateurs :

- de nouveaux objectifs scientifiquement validés, permettant une trajectoire vers 1,5°C;



- une stratégie de réduction d'émissions alignée avec ces objectifs en évoluant vers une électricité d'origine renouvelable, adoptant les véhicules électriques, mobilisant les fournisseurs, poursuivant la création d'environnements professionnels durables et encourageant la collaboration numérique;
- un nouveau programme de compensation carbone pour contrebalancer les émissions résiduelles. Il est axé sur des projets tels que la reforestation, qui élimine les émissions de carbone de l'atmosphère et crée un impact social positif pour les communautés locales.

Notre programme Zéro émission nette repose sur deux principaux systèmes de gestion :

- notre **système de management environnemental (EMS)**;
- notre **système de comptabilité carbone** qui nous donne accès à un ensemble complet de données sur notre impact carbone. En effet, chaque année, nous recueillons et analysons environ 10 millions de points de données couvrant 99 % de notre activité. Ce vaste ensemble de données permet d'avoir une visibilité plus précise sur nos émissions de gaz à effet de serre et identifier ainsi, les opportunités pour les réduire.

En 2020, nous avons lancé de nouveau notre processus d'évaluation des risques liés au changement climatique (*Climate Change Risk Assessment* – CCRA), en renforçant son alignement avec les recommandations de la TCFD.

OBJECTIF 1 :
Atteindre la neutralité carbone de nos propres activités d'ici 2025, de l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement avant 2030, et le

**ZÉRO ÉMISSION
NETTE**
bien avant 2050.



Cette ambition repose sur l'alignement des nouveaux objectifs scientifiques de Capgemini, à savoir :

- réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) absolues des scopes 1 et 2 de 80 % d'ici 2030 par rapport à 2015 (par la réduction des émissions des bureaux de 80 % d'ici 2030 et l'amélioration de l'efficacité énergétique de nos bureaux de 35 % d'ici 2030) ;
- réduire les émissions de GES du scope 3 des voyages d'affaires et des trajets quotidiens de 50 % par collaborateur d'ici 2030 par rapport à 2015 ;
- réduire les émissions de GES absolues du scope 3 des biens et services acquis de 50 % d'ici 2030 par rapport à 2015 ;
- et accroître la proportion d'électricité renouvelable à 100 % d'ici 2025.

Si notre priorité reste la réduction des émissions, nous développons également un programme de compensation des émissions carbone résiduelles, pour atteindre la neutralité carbone.

Suite à la publication du nouveau standard Net-Zero Corporate de SBTi (Science Based Targets Initiative) publié le 28 octobre 2021, le Groupe reste engagé à atteindre zéro émission nette et annoncera ses objectifs détaillés prochainement.



En 2020, Capgemini
a rejoint les initiatives
RE100 et EV100.

OBJECTIF 2 :
passer à une électricité

100 % renouvelable
d'ici à 2025,
et des véhicules
électriques
d'ici 2030.

Nous avons ainsi revu le processus CCRA datant de 2016, pour l'axer davantage sur les risques liés à la transition et sur une analyse des différents scénarios climatiques, et ainsi mieux l'intégrer à la gestion des risques du Groupe.

Au sein de nos opérations, **nos impacts environnementaux les plus matériels résultent de la consommation énergétique de nos locaux, de nos déplacements professionnels, des déplacements quotidiens de nos collaborateurs, du traitement des déchets et des biens et services acquis.** Nous sommes déterminés à :

- **réduire les émissions liées aux déplacements professionnels.** Bien que les interactions physiques avec nos clients et au sein de nos équipes restent importantes du point de vue relationnel,

nous avons créé un nouveau modèle de collaboration plus durable. La nouvelle politique de déplacements du Groupe, lancée en 2021, intègre une série de mesures responsables, pour guider les collaborateurs sur l'opportunité réelle des déplacements et leurs modalités. Nous avons également élaboré une stratégie globale pour remplacer dès que possible les véhicules professionnels par des véhicules électriques. À ce titre, nous veillerons à ce que 100 % des véhicules proposés à nos collaborateurs soient électriques ou hybrides ;

- **créer des environnements professionnels plus durables et efficaces sur le plan énergétique,** bénéfiques tant pour nos collaborateurs que pour l'environnement. Cela commence par la conception

écologique de nos principaux bâtiments en Inde, France, Allemagne, Pologne, Espagne et Suède, avec des certifications LEED, IGBC, BREEAM ou accréditations équivalentes. Nous avons défini de nouveaux critères de durabilité pour sélectionner des bâtiments ou renouveler les baux immobiliers. Nous avons aussi mis en place des mesures pour réduire la consommation d'eau et d'énergie, et notamment déployé des unités de traitement de l'air très efficaces, et des systèmes de gestion intelligents pour l'éclairage, le chauffage et la climatisation des bâtiments ;

- **adopter l'électricité renouvelable à l'échelle du Groupe.** Cette volonté est le fruit de plusieurs années d'investissements dans des énergies plus propres et renouvelables. Notre nouvelle stratégie repose sur trois priorités majeures : 1) Continuer à augmenter l'énergie photovoltaïque dans nos bureaux en Inde, où nous avons le plus grand potentiel de par le grand nombre de locaux et les conditions d'ensoleillement favorables ; 2) Obtenir des contrats d'achat d'électricité renouvelable dans les pays où notre consommation d'électricité est suffisante ; et 3) Favoriser des contrats d'électricité renouvelable, soutenus par des certificats de garantie d'origine si disponibles (en Europe) ou des certificats d'énergies renouvelables de haute qualité s'il n'existe aucune autre option ;

- **gérer efficacement nos déchets :** une politique essentielle pour minimiser notre consommation de ressources naturelles non renouvelables. Elle constitue également un moyen concret et vertueux de démontrer à nos collaborateurs notre engagement environnemental. Le meilleur moyen de réduire efficacement l'impact de nos déchets est de ne pas en produire. Nous appliquons les principes de l'économie circulaire à notre propre activité de multiples manières, depuis **les partenariats e-déchets novateurs et le don d'équipements informatiques en fin de cycle**, en passant par des initiatives locales comme le remplacement des gobelets jetables par d'autres réutilisables ou le remplacement des serviettes en papier par des sèche-mains efficaces. Nous étudions également les opportunités de partenariat avec les organisations caritatives et les universités afin de réutiliser les fournitures de bureau, le mobilier et les équipements informatiques ;
- **diminuer notre consommation de plastique grâce à notre campagne #RethinkPlastic** destinée à susciter de petits changements de comportements susceptibles de contribuer à un impact plus important et nécessaires à la sauvegarde de l'environnement.

PRIORITÉ B

ACCÉLÉRER LA TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE À FAIBLE INTENSITÉ CARBONE, EN AIDANT NOS CLIENTS À ATTEINDRE LEURS ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX.

En tant que leader mondial au sein de notre industrie, nous sommes à même d'impulser le changement vers une plus grande responsabilité environnementale pour un maximum d'impacts positifs pour la planète.

Nous travaillons avec nos clients et nos communautés pour évaluer, puis réduire leurs émissions de gaz à effet de serre, et accélérer leur transition vers un avenir plus sobre en carbone. Au sein de notre secteur, l'innovation reste un levier majeur pour développer des solutions pertinentes aujourd'hui et surtout pour l'avenir ; elle fait partie intégrante des stratégies zéro carbone pour nos clients.

Invent for Society a pour objectif de valoriser l'impact sociétal de nos actions quotidiennes avec nos clients. Les membres de notre équipe sont engagés dans des projets qui façonnent le monde de demain dans des domaines tels que la réduction des déchets, la transition énergétique, l'éducation, l'inclusion numérique, la santé prédictive, l'emploi, la prévention de la pauvreté et le logement.

Nous avons développé une méthodologie et un **calculateur d'impact carbone** de nos projets pour nos clients. Nous nous sommes concentrés à la fois sur les impacts carbone positifs, c'est-à-dire sur le potentiel du projet en

matière de réduction des émissions du client, et sur les impacts négatifs, c'est-à-dire sur l'impact carbone associé à la réalisation du projet – déplacements professionnels, télétravail, déplacements quotidiens, consommation énergétique des bureaux, et empreinte numérique ou des *data centers* (visioconférences, courriers électroniques et stockage en ligne).

Ce référentiel nous a déjà permis d'évaluer des économies de carbone substantielles pour nos clients dans le cadre de plusieurs projets, et nous travaillons actuellement avec des agences publiques et des ONG locales afin de certifier la méthodologie sous-jacente et d'en garantir la totale transparence.



OBJECTIF 3 :
aider nos clients à économiser

10 millions de tonnes d'émissions de carbone d'ici 2030.

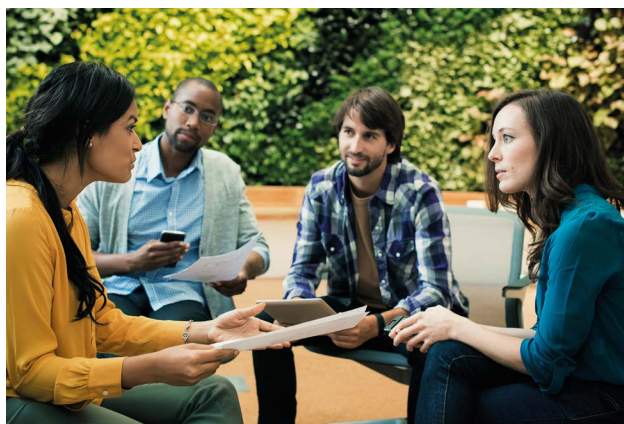
Nous adapterons dans les prochains mois, notre méthodologie aux réglementations propres à chaque pays et le calculateur de carbone est en cours d'intégration dans nos plateformes de vente et *Delivery* pour incorporer les coûts et économies liés à l'environnement à chaque étape de projet et faciliter la vérification des données connexes.

Pour aider nos clients à relever les défis du développement durable, nous proposons un large éventail d'expertises allant du conseil en stratégie et de l'analyse approfondie des données à la conception et la mise en œuvre d'architectures informatiques durables. Les systèmes d'information jouent un rôle primordial dans la fourniture des données extra-financières demandées par les clients, les investisseurs et les instances de réglementation. Nous les aidons à exploiter les données et informations en vue d'une performance durable en :

- **définissant** une stratégie zéro émission nette, concevant de nouveaux modèles d'affaires et les plans de transformation

associés, et en impliquant toutes les parties prenantes concernée ;

- **créant** des produits et services vertueux, mais aussi en mettant en œuvre des opérations durables et des modèles circulaires, exploitant des capacités informatiques pérennes, modélisant les données immobilières (*Building Information Management*), gérant les espaces industriels avec la prise en compte de l'énergie et de l'impact carbone dans les paramètres d'exploitation (Industry 4.0), et en optimisant les modes de production avec des solutions de gestion des cycles de vie produits (*Product Lifetime Management*);
- **installant** des modèles d'approvisionnement, de gestion des stocks et des flux basés sur l'IA. L'objectif est d'améliorer la coordination des plans d'achat et d'optimiser les flottes et la logistique pour ainsi réduire la consommation de carburant, les coûts et les émissions ;
- **éclairant** de données agrégées et pertinentes, les projets de transformation



en modélisant les impacts environnementaux, en pilotant avec des critères ESG et en favorisant des technologies IA durables ;

- **analysant** les attentes des clients en matière de durabilité et de climat, ainsi que les signaux faibles exprimés sur les médias sociaux concernant les services, les produits, les réseaux de distribution et l'expérience de la marque ;
- **gérant** de bout en bout les données relatives au climat et au développement durable dans les services financiers (évaluation de la connaissance du client, exposition du portefeuille aux risques liés au climat, etc.).

Ces initiatives seront déployées à d'autres services et secteurs industriels jusqu'en 2025.

Capgemini dispose d'une large expérience pour **informer, engager et responsabiliser ses communautés**. Nous créons une culture au sein de laquelle les actions durables individuelles sont normalisées, et où chacun peut faire la différence en résolvant des problématiques qui lui tient à cœur. Pour mobiliser nos collaborateurs, notre approche repose sur trois domaines clés : l'éducation, l'engagement et l'autonomie.

- Nous avons mis au point des guides et des modules de formation informatique pour **améliorer la connaissance collective** de nos communautés en matière de développement durable. Avec nos campagnes, nous encourageons le public à faire des choix raisonnés.
- **Nous nous sommes rapprochés d'autres entreprises pour accroître l'impact des actions climatiques.** Nous sommes un membre fondateur de la campagne Objectif zéro des Nations Unies et avons signé une lettre commune avec plus de 170 dirigeants d'entreprise, adressée aux chefs d'État européens pour leur demander d'augmenter les objectifs de réduction d'émissions et d'atteindre le zéro émission nette d'ici 2050. Nous organisons et participons également à des événements publics, à l'instar de l'événement en direct organisé en décembre 2020 sur LinkedIn « How AI can Power Climate Action Strategy ».
- Dans le cadre d'hackathons et de défis d'entreprises, nous avons créé une plateforme permettant à nos collaborateurs d'exploiter leurs expertises et compétences pour résoudre des problèmes de développement durable. Grâce aux **partenariats stratégiques avec des ONG et des groupes industriels de premier plan**, Capgemini soutient l'accélération des actions transverses en matière de développement durable.

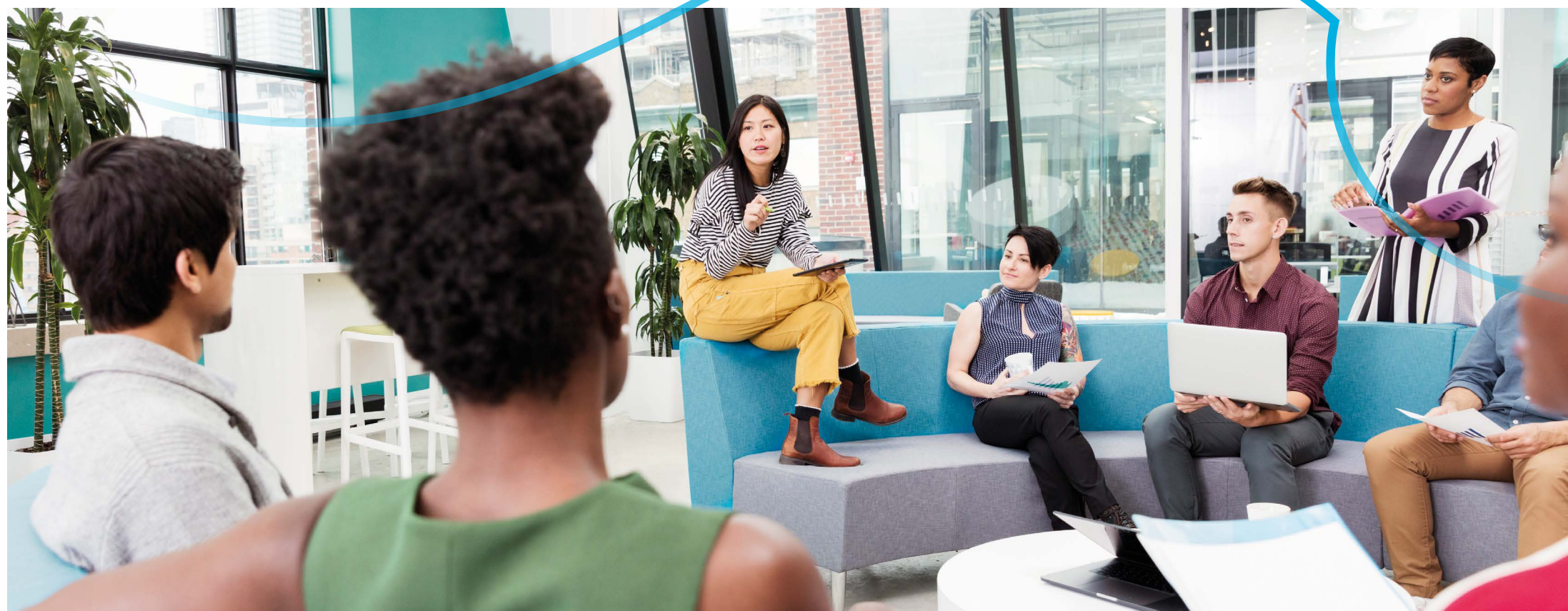


*Pour en savoir plus
sur l'environnement*

1. Politique environnementale 2021 du groupe Capgemini
2. Certification ISO du groupe Capgemini 
3. Certification ISO du groupe Capgemini – Document de travail, liste des bâtiments contrôlés 
4. Nos principes d'achats responsables. Ils définissent nos attentes vis-à-vis de nos fournisseurs 

SOCIAL : UN COLLECTIF D'ENTREPRENEURS, SOUCIEUX DE LA PROTECTION ET DU RESPECT DE CHACUN





Capgemini façonne l'avenir
de ses collaborateurs en :

Déployant
NEXT,
la nouvelle
plateforme
d'apprentissage
digitale

Adoptant les
**nouveaux modes
de travail
(new normal)**

Encourageant
OUTFront,
notre réseau
LGBT+

La Raison d'être de Capgemini agit comme une boussole pour nos collaborateurs. Elle les inspire et les incite à se mobiliser pour générer des impacts positifs. Cette ambition transparaît également dans notre nouvelle promesse de marque « **Get the Future You Want** » qui souligne la volonté du Groupe de responsabiliser ses talents afin qu'ils s'engagent activement et façonnent, au quotidien, leur avenir, celui de nos clients et de nos partenaires, ainsi que celui de la planète et de la société.

Être un employeur responsable c'est **investir continuellement dans nos talents, en développant les compétences de demain à travers une expérience unique (P.C), encourager un environnement de travail diversifié, inclusif et hybride (P.D), et bâtir des communautés plus fortes en accompagnant l'inclusion numérique (P.E).**

Nous mettons en œuvre efficacement la stratégie et la transformation des ressources humaines grâce à une gouvernance robuste :

- Le Directeur général, le Comité de Direction générale et le Comité Exécutif du Groupe assurent collectivement le pilotage et la cohérence de la stratégie et de la transformation des RH ;
- Le **Comité Exécutif des ressources humaines (CE-RH)** réunit deux fois par mois les représentants RH du Groupe, les responsables RH des *Strategic Business Units* et des *Group Business Lines*, ainsi que les principaux directeurs RH dans les pays. Ensemble, ils fixent les ambitions et priorités RH du Groupe, suivent la mise en œuvre des projets majeurs de transformation et veillent à leur cohérence globale. Des priorités communes ont donc été définies pour 2021, ainsi qu'une feuille de route sur trois ans ;

- Et le **Human Resources Operational COMmittee (HR-OPCOM)** permet aux représentants RH du Groupe de veiller à l'alignement des problématiques RH opérationnelles, mais aussi à l'application des décisions majeures, et à la communication des priorités stratégiques et des priorités RH du Groupe. Les directeurs RH dans les pays restent responsables de leur bonne exécution.

Outre cette gouvernance globale, nous avons développé un solide « réseau » de centres d'expertise afin d'assurer une gestion cohérente de nos priorités communes.

Enfin, dans les grands pays, des *Country Boards* (social et RH) contribuent également à un alignement des sujets RH parmi toutes les entités de ces pays.

PRIORITÉ C

INVESTIR CONTINUUELLEMENT DANS NOS TALENTS, EN DÉVELOPPANT LES COMPÉTENCES DE DEMAIN À TRAVERS UNE EXPÉRIENCE UNIQUE

En tant que spécialistes reconnus dans leur domaine d'expertise, nos collaborateurs sont essentiels à notre réussite. Ils sont à l'avant-garde de la transformation des entreprises, incarnent notre culture entrepreneuriale, et fournissent des services de pointe à nos clients. Pour atteindre nos ambitieux objectifs de croissance, nous (1) **attirons et fidélisons les meilleurs talents** de notre secteur, (2) **investissons dans le développement de nos équipes**, en proposant des parcours de formation et d'acquisition de compétences personnalisés et motivants, ainsi qu'un accompagnement quotidien, (3) **offrons une « Expérience collaborateurs » très engageante**, et (4) **proposons une rémunération juste à l'ensemble de ceux-ci**.

Gestion prévisionnelle des effectifs

— Avec ses 270 000 collaborateurs représentant plus de 120 nationalités dans 50 pays, les effectifs de Capgemini au 31 décembre 2020 couvrent un large éventail d'expertises, de profils et d'expériences. **Nous attirons et retenons les meilleurs talents de notre secteur en proposant des projets diversifiés et motivants, des opportunités de carrière épanouissantes et plurisectorielles et un accompagnement continu.** Chaque année, le Groupe accueille plus de 50 000 nouveaux collaborateurs. Au quotidien, nos équipes en charge de la gestion des ressources utilisent notre outil

Groupe, conçu pour faire correspondre au mieux les besoins des clients, les compétences et profils de nos collaborateurs, et leurs souhaits de mobilité. Ils proposent ainsi les affectations les plus opportunes. Disposant d'une vision globale des projets pertinents, chacun peut exprimer son intérêt pour des projets particuliers qui sont publiés plutôt qu'assignés directement.

Le principe du « **Promote first, hire second** » veille à ce que les candidats internes présentant un haut potentiel de développement, aient la priorité sur les évolutions et créations de postes par rapport aux candidats externes. La publication de postes vacants, d'offres d'emploi internes (le cas échéant) et l'examen des candidatures avec les équipes ressources humaines de chaque *Strategic Business Unit/Global Business Line* sont des étapes préalables à un recrutement externe. Concernant les embauches de cadres dirigeants, chaque recrutement de Vice-président est soumis à une évaluation externe (autre que celle effectuée par les recruteurs internes).

Développement des collaborateurs

— **Nous investissons dans le développement des compétences** et de nos équipes avec des **parcours de formation individualisés. La formation fait partie intégrante de notre culture et de notre quotidien**; nous tenons à ce que l'expérience d'apprentissage de Capgemini soit unique et personnalisée. Nous proposons un vaste panel

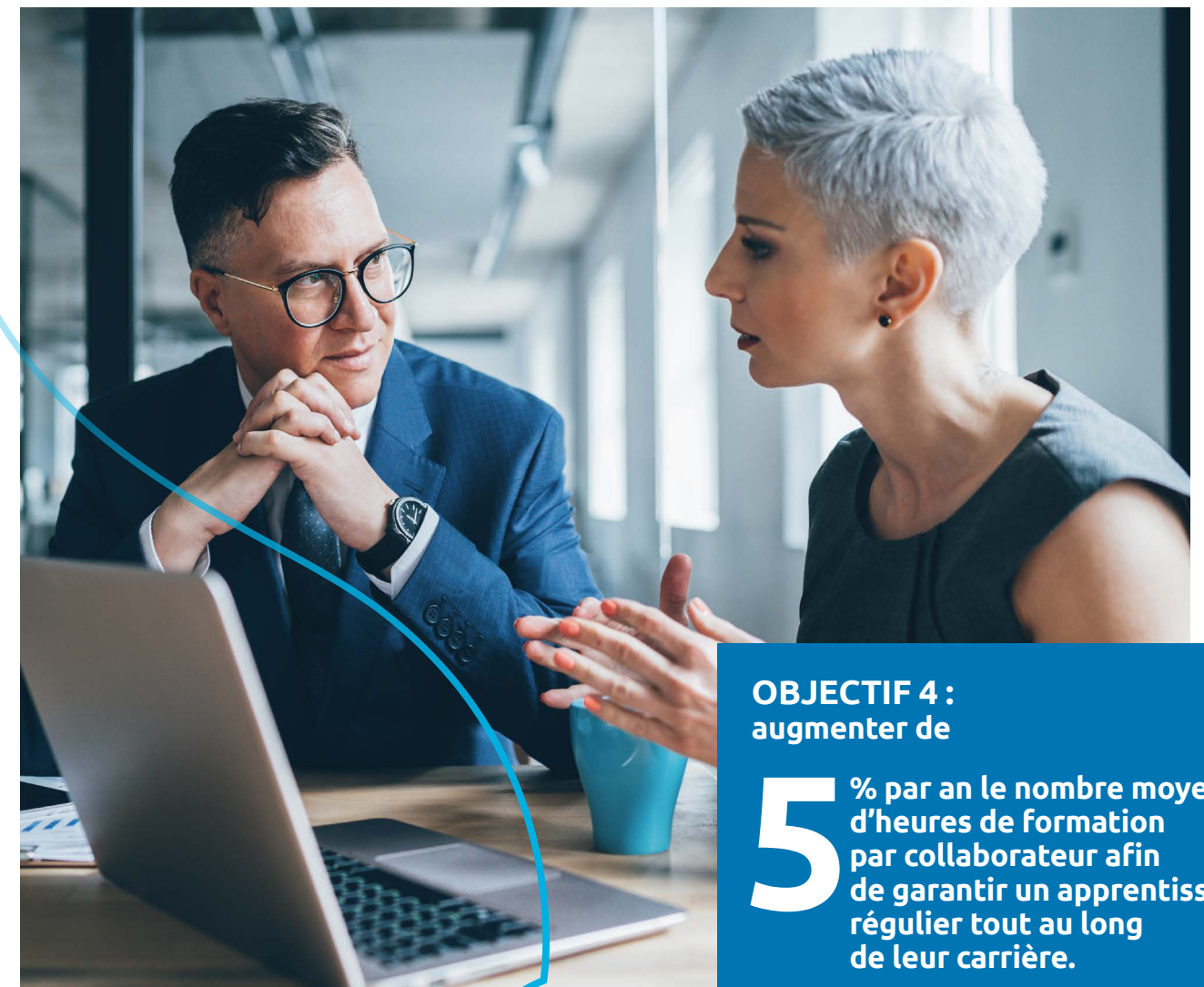
de formations sur diverses compétences – du leadership au perfectionnement technique en passant par le développement de compétences générales ou savoir-être –, sous plusieurs formats et via différentes plateformes d'apprentissage (en virtuel ou présentiel) aux niveaux mondial et régional.

Capgemini s'est également associé à Degreed, un leader mondial de la formation en ligne, pour lancer « **NEXT** », notre **plateforme digitale d'apprentissage**. Next donne ainsi accès à **plus de 250 000 modules et 3 millions d'activités de formation issus de 1 200 sources** – dont Coursera, Harvard et Pluralsight ;

les collaborateurs peuvent ainsi pleinement personnaliser et optimiser leur parcours individuel de formation (professionnelle et personnelle). Toutes les activités de développement sur Next sont reconnues en interne et un grand nombre de certifications externes sont disponibles gratuitement.

Le programme *Connected Manager*, en partenariat avec l'université d'Harvard, accompagne nos managers, via un modèle de développement hybride et souple.

Nous veillons à l'amélioration continue de notre processus, déjà éprouvé, d'embauche, de promotion et de rétribution des



OBJECTIF 4 : augmenter de

5 % par an le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur afin de garantir un apprentissage régulier tout au long de leur carrière.



Vice-présidents, population bénéficiant, chaque année, des revues spécifiques (mesures relatives au développement, à la succession et la mobilité).

Nous cherchons la meilleure performance en nous basant sur des objectifs clairs, un *feedback* continu et un soutien étroit de nos dirigeants. Conçu initialement pour les nouveaux entrants et les jeunes collaborateurs (qui constituent la majorité de nos effectifs), le **modèle « Perform »** est un système de suivi continu axé sur la progression plutôt que sur les performances passées. Il clarifie les besoins et objectifs de développement par rôle et par grade, atteste de leur atteinte via une évaluation à 360 degrés réalisée par des collègues, des managers, des partenaires et des clients, consolide les évaluations ainsi que les décisions de promotion lors de tables rondes trimestrielles de *People Review*. Nous proposons

des **programmes d'accélération de carrière et de développement des hauts potentiels** – par grade – pour dynamiser leur progression et, ainsi, accélérer leur promotion. Nous proposons également des programmes de développement du leadership destinés aux hauts potentiels pour les former et harmoniser leurs pratiques, notamment comportementales, avec celles attendues par le Groupe. Ainsi, **notre programme E.L.I.T.E.** est un tout nouveau concept de tremplin pour nos futurs leaders. Ce programme repose sur l'embauche des meilleurs profils des écoles de commerce **en Inde**. Il se déroule sur dix ans et permet de suivre leur évolution alors qu'ils explorent, au sein d'un panel varié de rôles et fonctions, de nouvelles idées et résolvent des enjeux majeurs. E.L.I.T.E. prévoit notamment de les exposer à une série d'activités à des contacts internationaux, des projets et événements hors programme, pour renforcer la cohésion de la communauté.

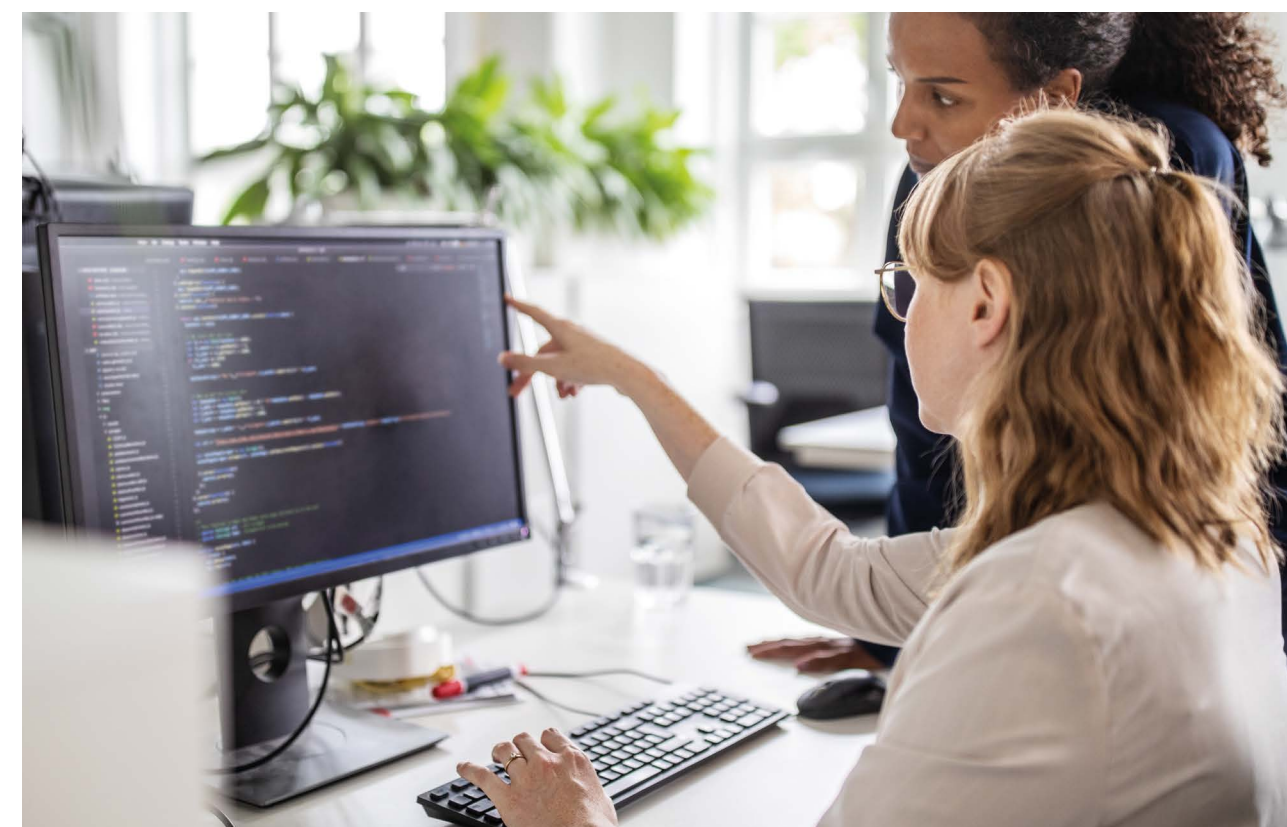
Engagement des collaborateurs –

Ces dernières années, le Groupe s'est attaché à proposer une « Expérience collaborateurs » très engageante, structurée dans un « **Cadre d'expérience des talents** » (candidats et collaborateurs) holistique. Notre objectif est d'offrir un environnement professionnel stimulant, dans lequel les collaborateurs sont encouragés à partager leur point de vue, et trouvent un sens à leur travail. Ils prennent ainsi en main le développement de leur carrière.

L'évaluation globale de l'engagement des collaborateurs dans **Pulse** (calculée sur une échelle de 0 à 10) et l'**eNPS (employee Net Promoter Score)**, sur une échelle de -100 à +100) sont des indicateurs suivis par le management afin d'améliorer l'expérience collaborateurs. « Pulse » est la plateforme numérique d'écoute continue des collaborateurs; elle mesure leur engagement via des sondages mensuels, volontaires

et anonymes, consolidant leur état d'esprit. Elle permet ainsi aux managers opérationnels de connaître directement le ressenti de leurs équipes sur leur expérience professionnelle. Elle nous permet d'agir et de réagir vite, et de développer, à tous les niveaux de l'entreprise, une expérience collaborateur personnalisée (par entité, pays et profession). Elle accroît également notre attractivité sur le marché des talents.

Juste rémunération – Chez Capgemini, nous estimons qu'il est fondamental que chacun reçoive une rémunération juste. Nos collaborateurs perçoivent une rémunération en adéquation avec leurs besoins, *a minima* équivalente, mais très généralement supérieure au salaire légal local. Nous développons également un plan de rémunération équitable basé sur la performance, l'expérience et les exigences professionnelles des collaborateurs.



PRIORITÉ D

PROPOSER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DIVERSIFIÉ, INCLUSIF ET HYBRIDE

Il est essentiel que nos collaborateurs se sentent bienvenus et qu'ils travaillent ensemble en harmonie. En conséquence, nous **(1) créons un environnement diversifié et inclusif**, au sein duquel nos talents s'épanouissent collectivement

et apportent le meilleur à nos clients, **(2) veillons à la santé, la sécurité et au bien-être de nos collaborateurs et sous-traitants**, et **(3) entretenons un dialogue social constructif à tous les niveaux de l'entreprise**.

Environnement diversifié et inclusif

– La diversité et l'inclusion sont essentielles à l'identité de notre Groupe. Nous encourageons **la collaboration d'équipes diverses et multiculturelles**, garantie d'une culture inclusive qui profite à chacun. Notre définition de la diversité comprend, en fonction des législations en vigueur dans les différents pays, les identités culturelles, la race ou l'appartenance ethnique, les origines sociales, les orientations sexuelles, les idéologies, les pratiques de travail, les compétences et expériences, l'identité des genres et le handicap. Nous valorisons les différences et spécificités de chacun et garantissons un environnement de travail ouvert, collaboratif, propice à la sécurité et au bien-être de tous.

- Nous **continuons de lutter contre les écarts hommes-femmes** qui demeurent au sein de notre secteur. Nous voulons que nos

collaboratrices participent pleinement à la vie de l'entreprise et aux processus décisionnels à tous les niveaux, sur un pied d'égalité avec leurs homologues masculins. Ces dernières années, nous avons fait des progrès constants et significatifs concernant l'amélioration de la représentation des femmes à tous les niveaux de notre entreprise.

- Dans les années à venir, nous continuerons **à renforcer notre vivier de futures dirigeantes**. Cela suppose d'accroître l'embauche de femmes à tous les grades, et de veiller au développement et à la fidélisation des talents féminins, grâce à une plus grande diversité des interviewers, la généralisation des programmes de mentorat et de parrainage, et le déploiement et la mise en œuvre d'une politique de flexibilité du travail (adaptée aux fonctions et géographies). Nos managers suivent aussi des programmes de sensibilisation et des formations sur la « Diversité et l'Inclusion » ou sur les préjugés inconscients.
- Nous croyons réellement au « People First ». Chez Capgemini, les efforts d'inclusion des personnes LGBT+ (lesbiennes, gays, bissexuelles, transgenres, queer et alliées) sont principalement régis et stratégiquement développés par l'*Employee Resource Group* (ERG), **OUTfront**. Ce dernier a pour mission de proposer un forum d'informations et de sensibilisation pour soutenir l'évolution professionnelle des personnes LGBT+, en encourageant un environnement



OBJECTIF 5 :
atteindre

40 % de femmes
dans nos effectifs
d'ici 2025.

professionnel sain et respectueux de leur identité. Au 31 décembre 2020, **OUTfront** était déployé dans 17 pays (États-Unis, Canada, Mexique, Brésil, Royaume-Uni, France, Espagne, Allemagne, Suisse, Autriche, Pays-Bas, Suède, Danemark, Norvège, Finlande, Australie, Inde).

- Conformément à notre conviction profonde qu'un lieu de travail propice à l'épanouissement mène aux meilleures innovations et solutions commerciales, nos efforts en matière de diversité et d'inclusion se concentrent également sur l'intégration active de nos collègues en situation de handicap, c'est-à-dire, subissant une limitation d'activité ou restriction de la participation à la vie en société, en raison d'une altération durable ou définitive de ses capacités mentales ou physiques. En 2017, **nous avons rejoint le Réseau mondial entreprises et handicap de l'Organisation internationale du Travail**. Ce réseau rassemble plusieurs multinationales, organisations patronales, réseaux

d'entreprises, ainsi que des associations de personnes en situation de handicap, tous partageant la conviction que les talents et les compétences sont présents partout.

Santé, sécurité et bien-être de nos collaborateurs et sous-traitants – que ce soit sur leur lieu de travail, les sites des clients, en télétravail ou lors des déplacements.

- Des informations sur **la santé et la sécurité** sont fournies à tous les collaborateurs, les encourageant à se former régulièrement pour conserver leurs réflexes en cas d'accidents ou de procédures d'urgence. Les collaborateurs ayant reçu une formation aux premiers secours et aux comportements à adopter en cas de situations d'urgence sont ainsi en mesure de répondre efficacement en cas de besoin. Des partenaires tiers peuvent également proposer un accompagnement sur les sujets d'équilibre vie professionnelle-vie privée, d'invalidité, de réadaptation, ainsi que pour les déplacements.

- **Pour améliorer le bien-être des collaborateurs, divers acteurs coopèrent** : les équipes *Learning and Development* qui proposent des formations et des e-learning sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée ; les *Corporate Real Estate Services* qui accompagnent nos collaborateurs en leur fournissant des équipements adaptés au télétravail ; et nos partenaires, tels que les assureurs et les fournisseurs de soins de santé, qui mènent des initiatives en faveur du bien-être et proposent un soutien à nos collaborateurs en cas de deuil ou stress.

- **Adopter la « nouvelle normalité » professionnelle** – En 2020 et 2021, la pandémie de Covid-19 a totalement bouleversé nos conditions de travail. Un constat s'impose : savoir où et comment nous travaillons a accentué la nécessité d'espaces collaboratifs, d'outils numériques et d'activités planifiées en amont du retour au bureau. **Les pratiques de travail harmonisées et hybrides, à la fois au bureau et à domicile,** et la nécessaire capacité à soutenir la collaboration à la fois virtuelle et présentielle, nous amènent à repenser nos espaces de travail et notre organisation tout en **garantissant le droit à la déconnexion.**

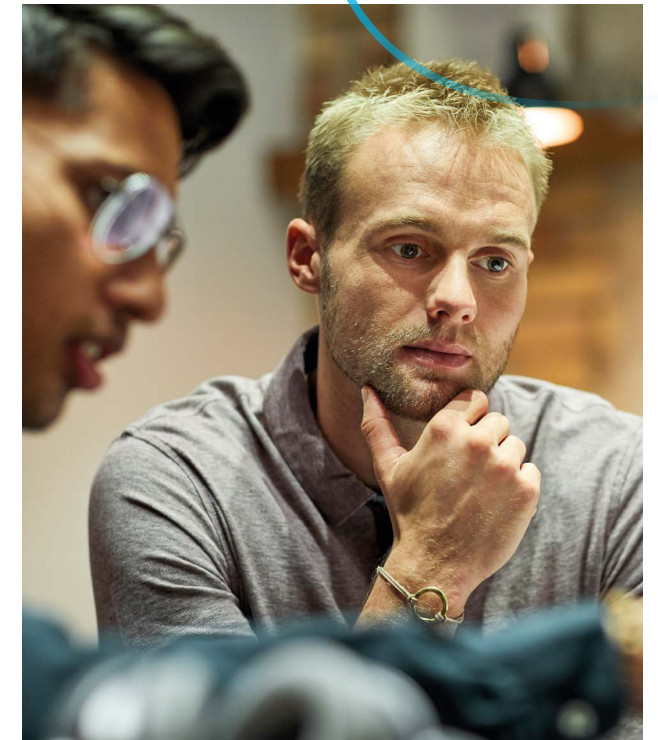
Nous déployons actuellement des **solutions SmartOffice numériques** afin d'optimiser la gestion de nos bâtiments, tout en proposant de nombreux services à nos collaborateurs leur permettant de planifier en amont leurs activités et d'accéder librement aux bureaux en anticipant leur besoin d'utilisation des espaces de travail (capteurs dédiés à l'occupation et réservation des postes de travail à distance, par exemple). **Sur site, la flexibilité** permet d'adapter l'espace en fonction des activités et de l'évolution des besoins. Les espaces peuvent être réaménagés en les réunissant ou en les séparant pour accueillir le bon

nombre de collaborateurs. Les espaces ouverts ne sont plus aussi grands et laissent la place à d'autres plus réduits, permettant de diminuer le bruit et d'accueillir de plus petits groupes tout en préservant la proximité et l'accès aux différents espaces. Depuis 2016, nous avons lancé 224 projets de transformation des lieux de travail, 216 ayant déjà été réalisés fin 2020. Tout en poursuivant la transformation de notre parc immobilier, nous accompagnons désormais l'innovation numérique vers une nouvelle étape.

- **Garantir le droit à la déconnexion** – Avec l'essor du télétravail, et même en temps normal, nous nous engageons à garantir le droit à la déconnexion et défendons **l'importance du bon équilibre vie professionnelle-vie privée.** En mars 2020, Capgemini a publié ses **Group Guidelines for Working from Home** (lignes directrices du Groupe relatives au télétravail) qui mettent l'accent sur le niveau de préparation, la connectivité, la sécurité et les interactions. Pour maintenir le lien social malgré l'éloignement physique, Capgemini UK a, par exemple, développé et publié « Top 10 tips for working from home » (10 conseils pour le télétravail) abordant divers sujets tels que la création d'une routine de travail, l'organisation de son espace de travail, la prise de pauses régulières, le maintien de la forme physique et l'importance d'échanger avec ses collègues. Ces conseils ont été adaptés et communiqués à l'échelle mondiale par e-mail, via l'intranet et bien d'autres canaux.
- **Gérer le stress et l'anxiété** - Nous avons lancé de nombreuses initiatives visant à réduire le stress au travail et à préserver la santé mentale, à l'instar des *Employee Assistance Programs*, des *Mental Health Champions* et des applications de bien-être telles que Thrive et Sanvello. Face à la crise

sanitaire, nous avons accordé une attention toute particulière aux situations d'isolement des collaborateurs. Nous proposons des programmes d'assistance psychologique et encourageons le recours à la *helpline*, disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, pour toute préoccupation relative au bien-être mental.

Dialogue social constructif – Le Comité d'Entreprise International (*International Workers Council, IWC*), qui est impliqué dans l'ensemble des décisions stratégiques du Groupe et dans sa démarche de transformation continue, est un puissant accélérateur de changement sain et sans conflit. Sa mission est de porter à l'attention de la Direction du Groupe les intérêts des salariés et il doit être directement informé des plans d'action et projets pour l'entreprise, et de leur impact sur les collaborateurs. Les salariés sont représentés par les délégués de leur pays et par une instance permanente (Bureau de l'IWC). Le Directeur général assiste, au moins une fois par an, aux réunions de l'IWC et les membres du Comité de Direction générale du Groupe sont régulièrement conviés pour échanger ouvertement avec les membres de l'IWC. Depuis 2016, **deux administrateurs représentant les salariés ont été nommés au Conseil d'Administration** de Capgemini SE, en avance sur les exigences réglementaires. L'un a été désigné par les organisations syndicales françaises, l'autre a été élu par l'IWC.



Localement, les syndicats, comités d'entreprise et partenaires sociaux entretiennent un dialogue constant avec le management et la Direction des ressources humaines. Les accords conclus en concertation avec ces partenaires contribuent à la création d'un environnement de travail plus sûr, plus sain et de meilleure qualité pour tous.



Pour en savoir plus sur le capital humain

1. Votre Carrière
2. Développement des collaborateurs
3. Diversité et environnement inclusif

PRIORITÉ

ACCOMPAGNER L'INCLUSION NUMÉRIQUE AU SEIN DE NOS COMMUNAUTÉS

Contribuer à faire de la révolution numérique une opportunité pour tous, et être le lien entre technologie et société : telle est l'ambition de Capgemini. Notre positionnement particulier renforce notre sens des responsabilités tant sur des impacts de la technologie que sur des risques d'être exclus dans un monde de plus en plus connecté. En soutenant l'esprit d'entreprise de nos équipes, nous acceptons les initiatives locales et, en tant que Groupe, nous rationalisons nos efforts afin d'en accroître les impacts positifs sur nos communautés. C'est pourquoi nous nous engageons à être un leader de **l'inclusion numérique** : en effet, nous pensons que la technologie est porteuse de progrès pour tous. Dans un monde digital, l'inclusion numérique et la transmission des compétences nécessaires ouvrent également des opportunités pour notre secteur : nous avons besoin de talents qualifiés et il nous appartient de rendre les carrières technologiques accessibles à chacun. Nous menons des initiatives d'inclusion numérique impactantes en collaboration avec notre écosystème d'ONG, d'organismes d'innovation sociale et de clients à travers **quatre piliers majeurs** : (1) **l'alphabétisation numérique**, (2) **les Académies digitales**, (3) **Tech4Positive Futures** et (4) **Advocacy & Thought leadership**, tous soutenus et facilités par l'engagement des collaborateurs. Avec le **programme d'alphabétisation numérique (Digital Literacy)**, nous offrons un accès aux outils et dispositifs

numériques aux populations les plus exclues ; nous proposons des compétences digitales fondamentales aux populations non informées ou non formées au numérique afin d'accompagner leurs premiers pas vers l'autonomie digitale. Nous ambitionnons également de sensibiliser au numérique et d'inciter les jeunes et les femmes à suivre des carrières dans le secteur des technologies. Depuis son lancement en 2019, nous travaillons avec les ONG partenaires locales afin d'autonomiser les populations les plus exclues et avons accompagné près de

330 000 bénéficiaires en moins de deux ans. Nous accélérons enfin l'engagement de nos collaborateurs, conscients qu'ils peuvent être de véritables acteurs du changement et sortir de leur situation « les exclus du numérique ».

Nos académies digitales (**Digital Academies**) sont des centres de formation de qualité. Depuis 2018, ils proposent des formations spécialisées en IT/ITES (*Information Technology Enabled Services*) et aident ainsi les jeunes les plus défavorisés à intégrer le nouveau monde du travail. Nous gérons un réseau mondial d'instituts de formation dans neuf pays (France, Inde, Pays-Bas, Royaume-Uni, États-Unis, Allemagne, Espagne, Maroc et Italie). Nous pensons que **nos diplômés représentent un vivier diversifié et alternatif de talents formés**

aux compétences clés sur le marché. Nous croyons en leur potentiel et nous nous engageons à embaucher au moins 10 % des diplômés de notre *Digital Academy* chaque année (stages ou contrats à durée indéterminée).

Lancée en 2019, **Tech4Positive Futures** est une initiative qui capitalise sur des solutions et écosystèmes technologiques innovants pour répondre à certains des enjeux sociétaux et environnementaux majeurs de la planète. Capgemini s'engage à mettre ses meilleurs talents et ses ressources financières au service de la concrétisation d'idées novatrices et de leur impact social à grande échelle. À date, 79 solutions Tech4PositiveFutures ont déjà vu le jour.



Dans 15 pays, des centaines de collaborateurs ont participé au défi mondial et proposé des solutions impressionnantes pour lutter notamment contre : la précarité alimentaire et la faim dans les écoles, l'exclusion numérique, les taux de mortalité maternelle, l'empreinte carbone des e-mails. Chaque année, nous soutiendrons l'élaboration et le développement de ces innovations sociales afin de les concrétiser.

Advocacy & Thought leadership est le quatrième pilier de notre action. Nous unissons nos efforts à ceux d'autres acteurs responsables (publics, privés, organismes à but non lucratif, établissements d'enseignement, etc.), afin de partager des connaissances et expertises dans le but commun de réduire la fracture numérique. Nous avons également rejoint l'alliance **Business for Inclusive Growth**, qui est un partenariat entre l'OCDE et une coalition mondiale de dirigeants d'entreprises, parmi lesquelles Accenture, Microsoft, Ricoh, Salesforce et Schneider Electric. Notre ambition est de travailler ensemble sur les inégalités de revenus et d'opportunités, en nous concentrant tout particulièrement sur la réduction de la fracture numérique.

OBJECTIF 6 :

5 millions de bénéficiaires
de nos programmes d'inclusion
numérique d'ici 2030.

À l'avenir, nous poursuivrons nos efforts en matière d'alphabétisation numérique en adoptant une approche plus précise destinée à accroître l'accessibilité des dispositifs numériques, parallèlement à d'autres initiatives visant à réduire la fracture numérique. Nous nous sommes fixé pour objectif d'atteindre au moins 150 000 personnes grâce à nos diverses actions en faveur de l'alphabétisation numérique.



Pour en savoir plus
sur notre contribution
à l'inclusion numérique

1. Inclusion numérique

GOUVERNANCE : DIRIGER EN CONFIANCE ET TRANSPARENCE





Diriger en confiance et transparence repose sur **une gouvernance diversifiée et responsable (P.F)**, éclairée par un dialogue actif avec les actionnaires qui encourage la responsabilisation et la transparence, et promeut une prise de décision juste servant la création de valeur à long terme pour les actionnaires et toutes les parties prenantes. Cela repose également sur la fidélité aux principes qui nous gouvernent depuis toujours : forts de notre esprit entrepreneurial et de notre passion des clients, nous **maintenons constamment des pratiques éthiques exigeantes pour une croissance partagée (P.G)**. Nous veillons à **protéger les infrastructures, l'identité et les données personnelles (P.H)** qui nous sont confiées, dans le cadre

de nos activités en qualité de responsable du traitement ou de sous-traitant. Il importe pour Capgemini, groupe présent dans de nombreux pays, que les informations circulent librement de manière sécurisée. La gouvernance de Capgemini détermine l'orientation stratégique de l'entreprise, veille à leur mise en œuvre par le management dans l'intérêt social de l'entreprise et de l'ensemble des actionnaires. Pour garantir le respect de ces principes dans l'ensemble du Groupe, nous avons défini des règles et des responsabilités claires. Elles reposent sur des dispositifs de surveillance et de gestion des risques.

Capgemini promeut la création de valeur à long terme pour ses actionnaires et autres parties prenantes grâce à :

- Une **gouvernance équilibrée**, adaptée aux spécificités de Capgemini
- Des **comportements éthiques** ancrés dans l'ensemble de nos activités
- Une **confiance numérique** consolidée

PRIORITÉ

FAVORISER UNE GOUVERNANCE DIVERSIFIÉE ET RESPONSABLE

Nous veillons à appliquer les meilleures pratiques et politiques de gouvernance, en servant les intérêts à long terme de Capgemini et de ses parties prenantes, tout en tenant compte des enjeux sociaux et environnementaux du Groupe.

Le Conseil d'Administration de Capgemini SE détermine les orientations stratégiques de l'entreprise et du groupe Capgemini. Il nomme le ou les dirigeants mandataires sociaux en charge de la mise en œuvre de cette stratégie, arrête les comptes, convoque les Assemblées générales et propose le dividende. Il se prononce sur les grandes questions relatives à la bonne marche et à l'avenir de Capgemini. Le Conseil d'Administration s'attache à mettre en œuvre **une gouvernance diversifiée et responsable, reflétant**

l'intérêt partagé d'une performance à long terme de Capgemini. Il prend également les mesures appropriées pour **entretenir un dialogue constructif avec les actionnaires et les autres parties prenantes.** Il lui appartient également de **suivre et sauvegarder nos actifs** en gérant les risques du Groupe, y compris les risques ESG.

Structurer une gouvernance d'entreprise diversifiée et responsable – Le Conseil d'Administration veille à mettre en œuvre une structure de gouvernance équilibrée adaptée aux spécificités de Capgemini, aux circonstances et enjeux propres du Groupe, ainsi qu'aux évolutions des meilleures pratiques en la matière.

Il choisit entre les deux modes d'exercice de la Direction générale : cumul ou dissociation des fonctions de Président du Conseil



OBJECTIF 7 :

30 % de femmes
au sein des
cadres dirigeants
en 2025.

d'Administration et de Directeur général. À l'issue de l'Assemblée générale du 20 mai 2020, le Conseil d'Administration a décidé à l'unanimité de **dissocier les fonctions de Président et de Directeur général** avec effet immédiat, estimant que la séparation desdites fonctions était le modèle de gouvernance le plus approprié pour la société dans le cadre de la succession de la direction commencée en 2017. Lors de cette réunion, M. Paul Hermelin a été confirmé dans ses fonctions de Président du Conseil d'Administration pour la durée restant à courir de son mandat d'administrateur, et M. Aïman Ezzat a été nommé Directeur général pour la durée de son mandat d'administrateur. Le Conseil d'Administration a souhaité que la société continue à bénéficier de la grande expertise et expérience de M. Paul Hermelin, de sa profonde connaissance du Groupe, afin d'assurer une transition harmonieuse.

Le Conseil d'Administration a, par ailleurs, décidé de conserver la fonction d'**Administrateur référent**, lequel est doté de pouvoirs et de fonctions spécifiques depuis sa création en 2014, tant que les

fonctions de Président et de Directeur général seraient assumées par un administrateur non indépendant tel que défini par le code Afep-MEDEF auquel se réfère la société.

Ainsi, la gouvernance du Groupe bénéficie d'un Conseil d'Administration actif, assidu, indépendant dans sa composition et collégial dans son fonctionnement, ainsi que de l'autorité vigilante d'un Administrateur référent doté de pouvoirs et missions propres. Le Conseil considère également qu'un équilibre satisfaisant des pouvoirs est en place grâce à l'existence de **quatre Comités spécialisés du Conseil** ayant différentes missions, dont : **(1) Audit & Risques, (2) Rémunération, (3) Éthique et Gouvernance, et (4) Stratégie et RSE**, et aux limitations apportées par le règlement intérieur aux pouvoirs du Directeur général, prévoyant une approbation préalable du Conseil d'Administration sur les décisions à caractère stratégique majeures ou susceptibles d'avoir un effet significatif sur la société. En outre, dans le cadre des attributions du Conseil d'Administration, les administrateurs doivent adopter une approche proactive

et ciblée de leurs fonctions, et des pratiques de responsabilité et d'éthique exigeantes. Le règlement intérieur du Conseil d'Administration de Capgemini prévoit que les administrateurs se conforment à la recommandation du code Afep-MEDEF concernant la **prévention des conflits d'intérêts**. Par ailleurs, au vu des recommandations de l'AMF et du Haut Comité de gouvernement d'entreprise, le Conseil d'Administration a mis en place une procédure d'évaluation pour juger de l'existence de conflits d'intérêts susceptibles d'émaner de relations d'affaires. Conformément à sa **politique de diversité**, le Conseil d'Administration est composé de personnalités à la fois diverses et complémentaires professionnellement et culturellement, dans la fidélité à l'histoire et aux valeurs du Groupe. Ainsi, il exerce ses missions dans une grande collégialité et avec un esprit d'ouverture. Ces dernières années, le large renouvellement des membres du Conseil s'est traduit par une **indépendance, une internationalisation et une féminisation accrues**, ainsi qu'un rajeunissement de sa composition. Le Conseil s'est par ailleurs ouvert à **une représentante des salariés actionnaires** depuis 2012, puis à **deux représentants des salariés** depuis septembre 2016, contribuant ainsi à la diversité des expériences et des points de vue exprimés. Le Conseil d'Administration assure un suivi annuel de la mise en œuvre par la Direction générale de cette politique de non-discrimination et de diversité, notamment en matière de **représentation équilibrée des genres au sein des instances dirigeantes du Groupe**. Il a fixé aux dirigeants mandataires sociaux, dans le cadre de leur rémunération variable annuelle, des objectifs permettant d'accroître la représentation des femmes au sein du Groupe. Depuis 2018, le Conseil d'Administration a inclus un critère relatif à l'évolution du nombre de femmes intégrant

la population de Vice-présidents dans les conditions de performance applicables aux actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux et aux responsables du Groupe.

Capgemini veille à ce que les administrateurs aient une connaissance suffisante du Groupe, de son écosystème et de ses enjeux. Ainsi, les membres du Conseil sont amenés à rencontrer régulièrement les membres du Comité de Direction générale à l'occasion de réunions du Conseil et des Comités. En outre, **tout au long de l'année, le Conseil d'Administration organise différentes sessions de formation afin de permettre aux administrateurs d'approfondir leurs connaissances du Groupe**, de son environnement concurrentiel ainsi que des dernières tendances en matière de disruption de marchés et d'évolutions technologiques. **Une évaluation formalisée des activités du Conseil d'Administration** et de ses comités spécialisés **est réalisée tous les trois ans** par un prestataire externe, sous la responsabilité de l'Administrateur référent.

Refléter l'intérêt partagé d'une performance à long terme – Le Conseil d'Administration veille à ce que la stratégie du Groupe soit alignée sur les enjeux de durabilité à long terme.

- Fin 2018, le Conseil d'Administration a souhaité confier la mission de suivi de la stratégie RSE du Groupe à son Comité Stratégie et Investissement, renommé **Comité « Stratégie et RSE »**, permettant ainsi une cohérence de **la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux dans les principaux axes et décisions stratégiques du Groupe**. Le Conseil d'Administration étudie les axes stratégiques à moyen et long terme du Groupe en considérant les enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, ainsi que les grandes tendances et évolutions technologiques et concurrentielles.

- Les politiques de rémunération concernant le Président et le Directeur général sont alignées avec les meilleures pratiques en vigueur et les intérêts de l'entreprise. Les éléments de rémunération sont décrits en détail dans notre procédure « Say on Pay ». Le Comité des Rémunérations s'appuie notamment sur des études comparatives pour s'assurer de la cohérence et de la compétitivité de la rémunération au regard des pratiques de marché tant pour le montant que la structure et les modalités de calcul. Ces principes sont revus régulièrement et discutés au sein du Comité des Rémunérations qui soumet la synthèse de ses travaux et des propositions qui en découlent à l'approbation du Conseil d'Administration. Ainsi, La politique de rémunération du Directeur général vise un équilibre entre la performance à court terme et à long terme afin d'assurer un développement durable de l'entreprise et s'attache à préserver une cohérence entre l'évolution de la rémunération globale et l'évolution de la performance de l'entreprise.
- Au travers de sa politique de rémunération, le Groupe promeut une croissance durable

et responsable, reconnaît le lien entre la performance collective et individuelle des cadres dirigeants et les résultats de l'entreprise et veille au déploiement d'une politique compétitive et inclusive en matière de rémunération et d'avantages afin d'attirer, motiver et fidéliser les talents.

- Le Groupe souhaite rendre accessible à un grand nombre de collaborateurs l'accès au capital de l'entreprise, notamment par le biais de plans d'actionnariat des salariés qui, à terme, accroissent **l'actionnariat salarié à près de 10 % du capital social de l'entreprise**. Il veut ouvrir ces plans à un maximum de collaborateurs du Groupe, tout en alignant leurs intérêts sur ceux de ses actionnaires.

Entretenir le dialogue avec nos actionnaires – Comme pour toutes ses parties prenantes, le Groupe s'attache à communiquer régulièrement avec ses actionnaires et investisseurs, pour comprendre et prendre en compte leurs attentes. À l'instar des autres parties prenantes du Groupe, les actionnaires de Capgemini sont régulièrement consultés : ils ont, par exemple, participé aux échanges



OBJECTIF 8 :
Mettre en œuvre les
meilleures
pratiques en matière de gouvernement
d'entreprise

sur la Raison d'être du Groupe en 2020 et sur l'actualisation de sa matrice de matérialité en 2021.

• **Les principes de la communication**

financière – Conformément aux réglementations en vigueur sur les marchés financiers, Capgemini respecte les principes de transparence et d'accessibilité des informations financières, garantissant ainsi à l'ensemble des actionnaires un accès équitable à ces données. Les principaux événements financiers organisés pour les actionnaires (présentation du chiffre d'affaires et des résultats financiers, *Capital Markets Days*, Assemblées générales) sont annoncés suivant un calendrier préétabli et mis à jour sur le site internet de la société. Les Assemblées générales et les présentations trimestrielles du chiffre d'affaires et des résultats financiers du Groupe sont diffusées en direct sur le site internet de l'entreprise et consultables en rediffusion.

Les informations financières, telles que les communiqués de presse à caractère financier, les présentations relatives au chiffre d'affaires et aux résultats financiers du Groupe, les lettres aux actionnaires, les informations concernant les Assemblées générales et le Document d'enregistrement universel, sont disponibles et archivées, en français et en anglais, sur le site internet de la société.

• **Les Assemblées générales** – Les Assemblées générales des actionnaires de Capgemini offrent une opportunité de dialogue privilégié entre la société et ses actionnaires. Depuis plusieurs années déjà, Capgemini organise des roadshows sur la gouvernance avec ses investisseurs pour discuter de leurs attentes en amont des Assemblées générales. L'Administrateur référent communique régulièrement avec les principaux actionnaires de l'entreprise sur la gouvernance et la rémunération

des dirigeants mandataires sociaux. Lorsqu'une Assemblée générale est convoquée, Capgemini précise les modalités de participation dans la documentation transmise aux actionnaires, également disponible sur le site internet (avis de réunion, avis de convocation et sa brochure), ainsi que la procédure légale pour soumettre des questions écrites et demander l'inscription de points ou de projets de résolution à l'ordre du jour. La société permet aux actionnaires d'utiliser **VOTACESS, la plateforme de vote en ligne**, afin de communiquer leurs consignes de vote, demander une carte d'admission, désigner ou révoquer un mandataire avant toute Assemblée générale. Outre la soumission de questions écrites conformément aux dispositions légales, **les actionnaires ont la possibilité de poser des questions pendant l'Assemblée** afin d'encourager la participation à ce moment important d'échanges.

• **Une communication permanente**

avec les actionnaires – À l'instar des *roadshows* investisseurs après chaque publication de chiffres d'affaires et de résultats financiers, Capgemini organise régulièrement des réunions avec ses investisseurs pour aborder des informations extra-financières ainsi que sa stratégie ESG. L'Administrateur référent communique régulièrement avec les principaux actionnaires de la société sur la gouvernance et la rémunération des dirigeants mandataires sociaux. Tous les ans, le Groupe participe à des conférences auprès d'investisseurs institutionnels et organise des *Capital Markets Days* afin de présenter plus en détail ses activités et sa stratégie. Enfin, chaque année, Capgemini adresse une lettre d'information à ses actionnaires individuels et participe à des réunions d'échanges avec eux.

L'équipe Relations Investisseurs est disponible à tout moment pour répondre aux questions des analystes et des investisseurs. Les actionnaires individuels peuvent également appeler le numéro gratuit dédié.

Piloter et protéger nos actifs –

Ceux-ci sont indispensables pour mener à bien la stratégie de Capgemini et atteindre ses objectifs à long terme. **Les dispositifs de contrôle interne et de gestion des risques du Groupe visent à créer et préserver la valeur, les actifs et la réputation du Groupe**, ainsi qu'à identifier, mesurer et suivre les risques critiques auxquels le Groupe est confronté, à anticiper et prévoir leur évolution, et mettre en place des actions de prévention et de transfert des risques résiduels. Le Conseil d'Administration de Capgemini SE a la responsabilité globale de la gestion des risques et de l'examen de l'efficacité des approches en matière de contrôle interne, d'audit interne et de gestion des risques. À ces fins, il s'appuie sur les travaux du Comité d'Audit et des Risques.

• **Le suivi des risques** – le Groupe a mis en œuvre un processus de gestion systématique et dynamique de ses risques, en **identifiant les risques majeurs** auxquels sont confrontées les activités du Groupe **grâce à un exercice de cartographie des risques**, et en définissant une stratégie d'atténuation spécifique pour chaque risque jugé critique. Notre analyse des risques fait partie intégrante de nos processus décisionnels. En complément de la cartographie des risques critiques du Groupe, notre **cartographie spécifique des risques extra-financiers** sur la chaîne de valeur du Groupe couvre les activités, achats et utilisations des actifs et services de Capgemini, de ses filiales, clients, fournisseurs et sous-traitants. Six domaines majeurs ont été analysés :

le développement humain des talents, les droits humains dans la chaîne d'approvisionnement, la santé et la sécurité, le respect de l'environnement, la protection des données et les objectifs de développement durable des clients.

• **Le contrôle interne** – Capgemini a défini et mis en œuvre un **système de contrôle interne** qui vise à assurer :

- la conformité de la gestion aux lois et règlements applicables ;
- le respect des sept valeurs fondamentales du Groupe, en même temps que des grandes orientations arrêtées par le Conseil d'Administration et/ou la Direction générale ;
- l'application par les filiales des instructions transmises par le Groupe ;
- le bon fonctionnement des processus de contrôle interne du Groupe concourant à la sauvegarde des actifs ;
- et la fiabilité des informations comptables et financières.

Conformément aux normes professionnelles régissant cette activité, l'**audit interne** évalue de manière indépendante l'efficacité des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, étant entendu qu'aussi bien conçues et rigoureuses soient-elles, elles ne peuvent fournir qu'une assurance raisonnable et ne sauraient constituer une garantie absolue contre la survenance de tous les risques.



**Pour en savoir plus
sur nos initiatives en
faveur d'une gouvernance
diversifiée et responsable**

1. Règlement intérieur du Conseil d'Administration
2. Règlement intérieur du Comité d'Audit et des Risques
3. Règlement intérieur du Comité Éthique et Gouvernance
4. Règlement intérieur du Comité des Rémunérations
5. Règlement intérieur du Comité Stratégie et RSE
6. Document d'enregistrement universel – Chapitre 3 : Risques et contrôle interne

PRIORITÉ

MAINTENIR CONSTAMMENT DES PRATIQUES ÉTHIQUES EXIGEANTES POUR UNE CROISSANCE PARTAGÉE

Au sein de Capgemini, nous nous attachons à promouvoir une croissance rentable et pérenne en travaillant de concert avec nos partenaires commerciaux, et à créer de la valeur grâce à notre expertise et à notre intégrité professionnelle. Nous nous

efforçons, jour après jour, d'être exemplaires dans la conduite de nos affaires et de respecter les lois et réglementations des pays dans lesquels nous intervenons. Ainsi, nous gagnons la confiance de nos clients, fournisseurs, communautés, et des pouvoirs publics qui les représentent. **Capgemini est signataire du Pacte mondial des Nations Unies** et soutient également les initiatives et normes professionnelles, tant localement que mondialement, afin de développer les communautés dans lesquelles il évolue et de travailler de manière durable et éthique. Nous luttons **sans relâche contre la corruption et les pratiques commerciales déloyales**. Depuis 1967, notre réussite repose sur nos valeurs fondamentales, notamment l'honnêteté et la confiance. Ces valeurs guident le Groupe et l'incitent à constamment renforcer sa culture éthique et son approche de la conformité, tant en son sein que vis-à-vis des tiers. C'est dans cet esprit qu'a été rédigée notre charte éthique en 2009 à l'initiative du Conseil d'Administration. Maintenir des pratiques professionnelles éthiques et exigeantes suppose d'**agir conformément à notre code éthique des affaires** et d'**encourager les comportements professionnels éthiques pour une croissance mutuelle**, en veillant à ce que

chacun respecte les droits et différences de son environnement professionnel : collaborateurs, clients, partenaires commerciaux et autres parties prenantes.

Agir conformément à notre cadre éthique et nos valeurs – Nos valeurs et l'éthique sont au cœur même de notre identité. Uniques et humaines, nos sept valeurs – honnêteté, audace, confiance, liberté, plaisir, modestie et solidarité – nous inspirent et guident les membres de nos équipes, chacun contribuant à notre culture éthique. Pour Serge Kampf, fondateur de Capgemini, une éthique irréprochable constituait le socle fondamental de toute entreprise rentable et pérenne. Depuis la création du Groupe, nos pratiques commerciales éthiques et notre engagement à défendre nos sept valeurs fondamentales nous ont permis de nous différencier de la concurrence. **Dans près de 50 pays du monde, nos valeurs unissent et inspirent l'ensemble des collaborateurs**. Il en résulte fort logiquement une **culture éthique** commune, entretenue activement grâce à notre **cadre éthique**. Depuis longtemps déjà, nous disposons d'un programme éthique basé sur cinq leviers principaux, et qui sensibilise les collaborateurs et les aide à prendre leurs décisions.

- **Des politiques – Notre charte éthique** oriente tous les collaborateurs et les aide à comprendre comment se comporter et agir correctement, ne laissant ainsi aucune place au doute. Disponible dans plusieurs langues, elle est complétée par des politiques plus

détaillées du Groupe sur notre ligne d'assistance éthique SpeakUp (y compris la politique de non-représailles), la prévention des conflits d'intérêts, ainsi que des politiques adoptées dans le cadre du programme de conformité. Nous avons publié notre **Code of Ethics for Artificial Intelligence (AI)**, destiné à l'ensemble de nos collaborateurs, afin d'accompagner le développement éthique de toutes les solutions d'intelligence artificielle (IA). Notre vision de l'IA est guidée par notre culture de l'éthique et nos valeurs fondamentales. Notre **Code of Ethics for Artificial Intelligence** permet d'orienter la conception et l'exécution éthiques et axées sur l'humain, des solutions d'IA.

- **Des programmes de formation** – Citons entre autres, **Ethics@Capgemini**, les **e-learning obligatoires** sur notre charte éthique avec un module socle et des mini-scénarios sur des problématiques éthiques, les courtes vidéos de sensibilisation sur la manière de gérer certaines situations délicates d'un point de vue déontologique ; **Think Ethics**, une « boîte à outils » pour les managers, partagée tous les mois ; et l'**Ethics Café**, proposant de courtes vidéos de sensibilisation sur diverses situations éthiques au travail.
- **Un programme interne de sensibilisation à l'éthique** – Élaboré au niveau du Groupe et déployé dans chaque pays,

il s'adresse à tous les collaborateurs. La communication est ciblée par grade et par rôle. Le programme exploite plusieurs canaux internes de communication.

- **SpeakUp – Un outil de signalement, de gestion des incidents et de conseils en matière d'éthique (par téléphone et web)**. Nos collaborateurs, clients, fournisseurs et partenaires commerciaux sont informés qu'ils peuvent utiliser la ligne d'assistance du Groupe (SpeakUp) pour signaler des alertes et/ou demander des conseils et orientations sur les attitudes à adopter face à des actions ou des comportements qui (1) ne seraient pas en accord avec nos valeurs, notre charte éthique et les politiques éthiques et de conformité qui leur sont liées, (2) ne seraient pas conformes avec les lois en vigueur, ou (3) seraient susceptibles d'affecter de manière significative les intérêts vitaux de Capgemini et de ses filiales. La politique de non-représailles protège toute personne qui fait ou aide à traiter, de bonne foi, un signalement dans SpeakUp. Les signalements fondés donnent lieu à des mesures correctives, y compris des sanctions disciplinaires, du conseil ou de la formation ou des améliorations de processus. Le système nous permet d'analyser les causes profondes et de prévenir la réitération de situations similaires (comportements contraires à l'éthique, non-respect des politiques ou du droit applicable) en nous aidant à identifier des axes d'amélioration dans nos processus.



OBJECTIF 9 :
Maintenir un score éthique entre 7 et 10 pour plus de

80 % des collaborateurs.

- **L'enquête sur la culture éthique**, à laquelle tous nos collaborateurs sont invités à participer, prend le pouls de la culture éthique de notre entreprise. Les retours sont partagés avec les responsables d'équipe et les équipes dirigeantes (métier et pays). À partir de leur tableau de bord, tous les responsables ont accès aux résultats (mesurés sur une échelle de 0 à 10) et commentaires « anonymisés » des collaborateurs. En tant que priorité permanente, ceux-ci sont aussi partagés avec les dirigeants, qui ainsi peuvent prendre des mesures immédiates et éclairées. Les conclusions des enquêtes sont prises en compte pour l'amélioration continue de notre programme éthique.

Encourager des comportements professionnels éthiques pour une croissance partagée –

Le code éthique des affaires constitue le socle de notre **programme de conformité**, en couvrant principalement la concurrence et les lois antitrust, la lutte contre la corruption et le blanchiment de capitaux, le devoir de vigilance et les droits humains, les sanctions et embargos, et la confidentialité des données.

- **Conduite des affaires et conformité** – Dans le cadre de ses activités, le Groupe se livre à une concurrence vigoureuse, mais loyale. La majorité des pays dans lesquels nous opérons, disposent d'un droit de la concurrence, ainsi que de réglementations commerciales conçues pour protéger la concurrence. **Le Groupe s'engage à respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière de concurrence et d'anti-trust.** En tant qu'entreprise, nous devons conjuguer croissance économique et impact environnemental et social positif et favoriser une collaboration éthique pour garder la confiance des clients – notre légitimité et notre réputation en dépendent directement. Cette confiance participe à la continuité de nos activités, nous permet

d'attirer et de retenir les meilleurs talents, d'accroître notre productivité et de créer de la valeur à long terme pour tous.

- **Anti-corruption** – Dans le cadre de son programme de conformité, le Groupe a adopté sa politique anti-corruption ainsi qu'une formation dédiée, preuves de notre **tolérance zéro vis-à-vis de la corruption active ou passive.** Le Comité Éthique et Gouvernance et la Direction générale veillent à la mise en œuvre d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et des trafics d'influence.
- **Devoir de vigilance et droits humains** – Le Groupe met en œuvre un plan de vigilance destiné à identifier les risques et prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant de ses propres activités, de celles de ses filiales, sous-traitants et fournisseurs. Le Comité Éthique et Gouvernance veille à la conformité du Groupe aux règles et conventions relatives au respect des droits humains et des libertés fondamentales dans l'exercice de ses activités.

- **Achats responsables** – Nous veillons à ce que notre chaîne d'approvisionnement réponde à nos exigences éthiques, et à celles de nos clients. Depuis plus de dix ans, le Groupe s'est doté d'un système centralisé d'achats qui offre une vision claire de toutes nos activités dans ce domaine, depuis la sélection des fournisseurs jusqu'à leur paiement.

Depuis 2015, le code de conduite fournisseurs formalise les exigences que Capgemini entend appliquer et faire appliquer dans sa relation d'affaires avec ses fournisseurs. Ce code définit les impératifs requis en matière d'éthique et de conformité, de responsabilité sociale et de développement durable. Il précise en outre les modalités de nos relations commerciales avec nos



OBJECTIF 10 : D'ici 2030, les fournisseurs couvrant

80 % des achats de l'exercice précédent auront confirmé leur alignement avec nos standards ESG.

Pour parvenir à ces 80 % d'adhésion au code de conduite fournisseurs, Capgemini mise sur une hausse annuelle de 5 % entre 2021 et 2026, et de 3 % entre 2027 et 2030.

fournisseurs, notamment l'obligation d'un bon de commande formel comme prérequis à tout engagement commercial. Pour Capgemini, il est impératif que ses fournisseurs – y compris leurs collaborateurs et propres fournisseurs – s'engagent à : respecter les pratiques éthiques les plus exigeantes, préserver l'environnement et adhérer aux lois en vigueur, y compris celles relatives aux droits humains et à la lutte contre la corruption et éviter de possibles conflits d'intérêts. Nos normes ne peuvent être respectées qu'avec la coopération et l'implication de nos fournisseurs. L'importance que nous attachons aux relations fournisseurs se reflète dans l'ensemble des directives relatives à la sélection et la gestion de ces derniers.

Une procédure d'évaluation est prévue dans le processus de sélection et de référencement.

Elle permet d'identifier et de prévenir les risques financiers et extra-financiers. Le cas échéant, des mesures d'atténuation ou correctives peuvent être exigées. Les fournisseurs présentant un risque trop élevé peuvent être exclus et bloqués.

- **Politique fiscale du Groupe** – Le Groupe est exposé aux risques fiscaux en raison du caractère international de ses activités,

ainsi que de la complexité et du manque de clarté de certaines dispositions fiscales nationales ou internationales. Nous nous efforçons de prendre en compte tous les facteurs afin de prendre les bonnes décisions, même en cas d'incertitude. Capgemini ne pratique pas l'évasion fiscale et ne recourt à aucune autre pratique contraire au code éthique des affaires et aux valeurs éthiques fondamentales affirmées publiquement. Il met en œuvre une approche raisonnable, logique et cohérente de ses responsabilités fiscales, adaptée à ses activités.

Nous estimons que la confiance publique dans les systèmes fiscaux nationaux est capitale et publions, à ce titre, une série de principes fiscaux mondiaux.



Pour en savoir plus sur l'éthique et les comportements responsables

1. Politiques relatives aux valeurs et à l'éthique
2. Charte éthique
3. Politique anti-corruption du Groupe
4. Code of Ethics for Artificial Intelligence 
5. Politique d'utilisation de l'outil SpeakUp
6. Ligne d'assistance SpeakUp
7. Règles de Conduite des Fournisseurs 

PRIORITÉ

PROTÉGER ET SÉCURISER LES DONNÉES, LES INFRASTRUCTURES ET LES IDENTITÉS

Les équipes en charge de la protection des données et de la cybersécurité du Groupe veillent à ce que nous disposions d'une politique de gestion des incidents de sécurité et des violations de données, ainsi que d'outils adaptés pour garantir

la mise en œuvre effective des obligations en matière de **protection des données, infrastructures et identités**. Nous collaborons également pour sensibiliser chacun aux problématiques liées aux données et à la cybersécurité dans le monde entier. Pour Capgemini, le renforcement de la confiance numérique repose sur un processus d'amélioration continue. Le Groupe suit un cycle complet de mesures pour prévenir proactivement et répondre efficacement aux menaces de toutes origines.

Protection des données et de la confidentialité – Capgemini s'engage à **protéger toutes les données personnelles qui lui sont confiées** dans le cadre de ses activités, pour son compte propre (en qualité de responsable du traitement) et celui de ses clients (en qualité de sous-traitant).

En tant que groupe international implanté dans plus de 50 pays, il importe pour Capgemini que les informations circulent de manière conforme et sécurisée. Offrir un niveau de protection adapté aux données à caractère personnel lors de leur traitement au sein du Groupe est l'une des raisons pour lesquelles Capgemini a choisi de mettre en œuvre des **Binding Corporate Rules (BCR)**.

Approuvées pour la première fois en mars 2016 par les Autorités de protection des données européennes, elles ont été actualisées conformément au Règlement général sur la protection des données (RGPD, 2016/679). Les BCR de Capgemini définissent non seulement les principes auxquels se conformer dans le cadre du traitement de données à caractère personnel pour son compte ou celui de ses clients, mais spécifient également les procédures prévues pour concilier la conformité de Capgemini avec les lois en vigueur sur la protection des données et, plus précisément, le RGPD. Soucieux d'une mise en œuvre efficace de ses BCR, Capgemini déploie un **programme de protection des Données du Groupe (Group Data Protection Program, GDPP)** et a défini une organisation robuste dirigée par le **Responsable Groupe de la Protection des Données (GDPO)** qui s'appuie sur des responsables dédiés régionaux et locaux. Par ailleurs, des *Data Protection Champions* sont désignés pour représenter chaque fonction et *Global Business Line (GBL)* du Groupe et garantir que les spécificités des fonctions et des GBL sont prises en compte dans le déploiement du programme GDPP du Groupe.

Le programme de protection des données de Capgemini est conçu pour garantir l'amélioration continue dans toutes les fonctions du Groupe et plus particulièrement les opérations, les ventes, la finance, les ressources humaines et l'informatique. Nous déployons plusieurs checklists **Privacy by Design (PbD)**, des directives opérationnelles et des évaluations de maturité. Le *Privacy by*

Design est une approche de l'ingénierie des systèmes qui veille à garantir la protection de la confidentialité des individus en intégrant sa prise en compte dès la conception des produits, services, pratiques commerciales et infrastructures physiques.

Des mécanismes complémentaires ont également été mis en place concernant les fournisseurs.

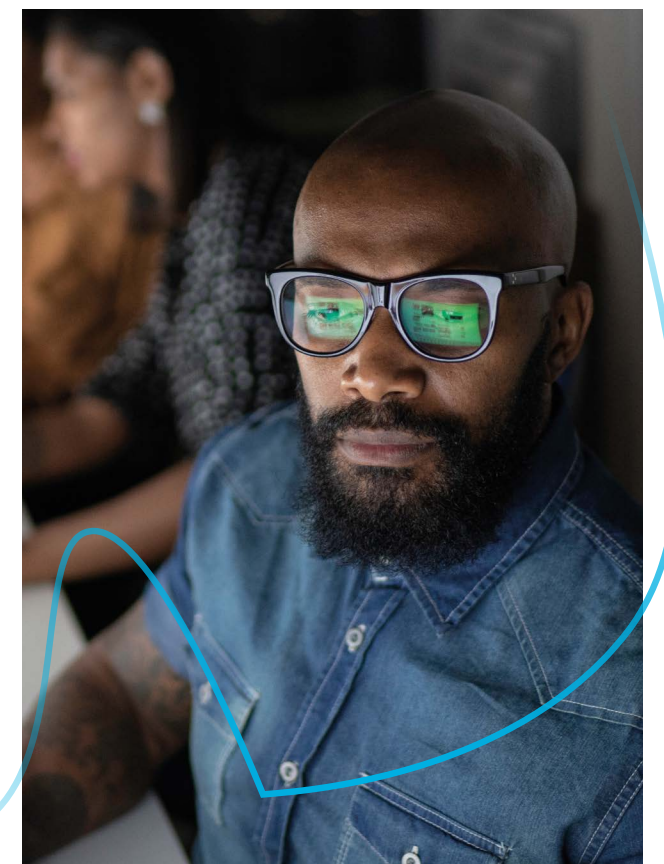
Capgemini suit l'efficacité de la mise en œuvre des divers contrôles et procédures susmentionnés, et notamment (1) la gestion des droits des personnes concernées, (2) les transferts de données, (3) le registre de traitement des données, (4) la procédure de gestion des violations de données, et (5) le programme de formation à la protection des données. Notre feuille de route 2021-2022 prévoit de renforcer notre maîtrise et nos contrôles en implémentant davantage d'évaluations de maturité de bout en bout automatisées et en consolidant en continu le suivi de la conformité de nos écosystèmes.

Protection des infrastructures et identités – La cybersécurité Groupe de Capgemini (*Capgemini Group Cybersecurity*) contribue largement à bâtir la confiance dans les écosystèmes auprès de nos collaborateurs, clients et partenaires en sécurisant les activités internes et en prévenant les menaces externes afin d'offrir des services numériques fiables. Nous faisons face à une **recrudescence d'enjeux de cybersécurité** avec une stratégie et une gouvernance dédiées et complètes, sous l'égide du Conseil d'Administration, reposant sur quatre piliers de gestion des risques cyber :

- les menaces internes et externes (à savoir les auteurs des menaces et les tactiques de cyber-attaque) ;
- le renforcement, tant interne qu'externe, des actifs (priorité accordée à la vulnérabilité, y compris des actifs externes) ;
- la conformité avec les lois, les réglementations et les standards de sécurité (*a minima* la norme ISO 27001) ;

- et les mécanismes de confiance dans les écosystèmes au sein de Capgemini et avec les clients, les fournisseurs et les autorités.

Cette stratégie est déployée dans toute l'organisation et notre approche de gestion des risques cyber est opérationnelle **via le système de gestion de la cybersécurité de Capgemini**, qui s'inspire du référentiel du NIST (*National Institute for Standards and Technology*) et englobe certains éléments de la directive européenne NIS (*Network and Information System Security*). En évolution rapide, le contexte actuel des menaces impose une vision et une architecture repensées de la cybersécurité – notamment au vu de l'avènement des nouveaux modes de travail et de l'importance accrue accordée aux expériences d'exception. Les individus – collaborateurs, clients, consommateurs et citoyens – exigent une liberté de choix quant à leurs équipements



et localisations, sans perte de performance liée aux mesures de sécurité. D'autre part, les auteurs de ces menaces sont organisés et équipés. Ils disposent de temps et d'argent pour se préparer. Ils ciblent des systèmes et des infrastructures de grande valeur, ainsi que des données à caractère personnel ou sensible. Pour y faire face, le groupe Capgemini a conçu une **architecture de sécurité basée sur les principes du « Zero Trust »** : protéger ce qui compte le plus, permettre uniquement le nécessaire, toujours vérifier avant de donner des accès.

Depuis 2018, la cybersécurité du Groupe a conçu une **infrastructure de gestion des identités résiliente et séparée** (niveau 0) et mis en œuvre des services de suivi avancé (centres d'opérations de sécurité/équipe de réponse informatique d'urgence) basés sur des innovations récentes telles que l'UEBA (*User Entity Behavior Analytics*, Analyse du comportement des utilisateurs et des entités) et le SOAR (*Security Orchestration, Automation and Response*). Cette infrastructure fait régulièrement l'objet d'ajustements et d'améliorations en fonction des expériences, des tests de sécurité et du niveau des menaces.

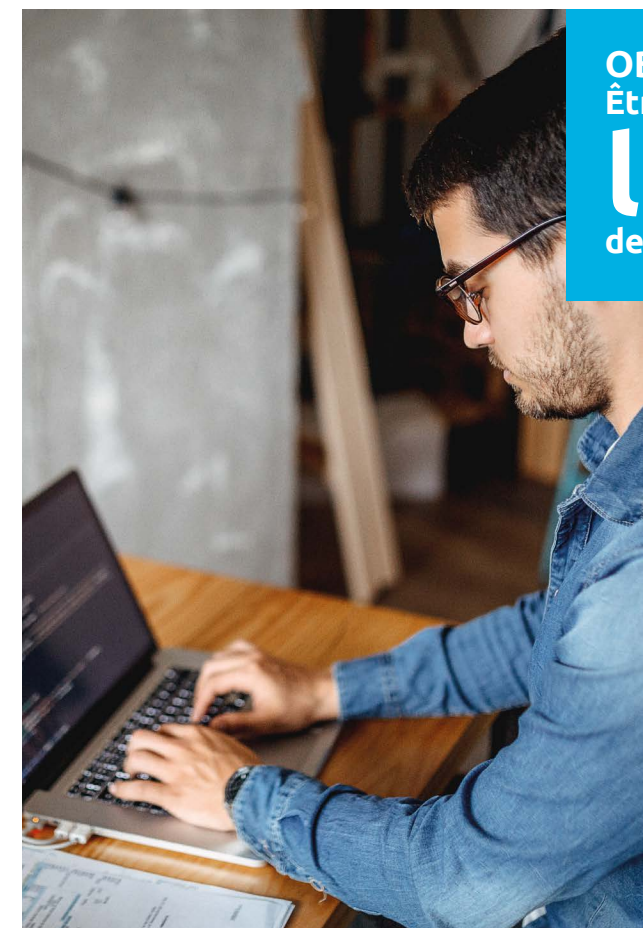
Le **département dédié à la cybersécurité du Groupe** est chargé d'anticiper les menaces informatiques, d'atténuer les risques cyber, de prévenir les incidents cyber et d'y répondre comme il se doit en toute circonstance. Cette organisation spécifique est placée sous la responsabilité du *Group Chief Cyber Security Officer* (CCSO) qui en réfère au Comité de Direction générale du Groupe. La cartographie des risques cyber est consolidée et communiquée au comité d'Audit et des Risques deux fois par an. La **Group Cybersecurity Community** (communauté de cybersécurité du Groupe) est au cœur du modèle opérationnel de Capgemini : elle implique le Group CCSO et son équipe, les responsables de la sécurité des systèmes d'information (*Chief Information*

Security Officers) des *Strategic Business Units* (SBU) et des *Global Business Lines* (GBL), les responsables de la cybersécurité des unités opérationnelles dans chaque pays d'activité du Groupe, en soutien aux unités opérationnelles et en lien avec les autorités locales. **Notre programme d'acculturation, basé sur nos formations obligatoires de sensibilisation** (depuis 2016) a été complété de tests de *phishing* et de modules de sensibilisation spécifiques. Nous organisons le Mois de la cybersécurité en octobre, ainsi qu'un Challenge de culture cyber pour récompenser les unités opérationnelles les plus impliquées et efficaces.

Le **référentiel de politique de cybersécurité du groupe Capgemini** (*Capgemini Group Cybersecurity Policy framework*) est une série d'exigences documentées destinée à définir et faire appliquer (1) le modèle de stratégie et gouvernance, (2) la politique de référence (*a minima* 100 contrôles obligatoires basés sur l'ISO 27001, la directive NIS et le RGPD) ainsi que les documents de la politique de gestion utilisés pour la certification ISO, et (3) les politiques techniques relatives à la sécurisation des données, points d'extrémité, réseaux, systèmes et applications.

Nous avons déployé la nouvelle politique de référence (révisée deux fois par an) ainsi qu'une revue de conformité annuelle qui renforce la cohérence des pratiques dans toutes les unités. De nouvelles politiques ont été élaborées à l'instar de la politique sur la sécurité des données, la politique relative aux tests intrusion, une autre concernant la gestion des incidents de sécurité et des violations de données, la politique de gestion de la sécurité des tiers, et enfin celle des logs.

Nous avons lancé et mené à bien plusieurs projets tels que la gestion de la dette technique, la prévention des fuites de données, l'évaluation et la gestion des rapports de risques externes (via deux prestataires tiers), la vulnérabilité des actifs externes (gestion des noms de domaine).



OBJECTIF 11 : Être reconnu comme un **leader** de la protection des données et de la cybersécurité

Pour atteindre cet objectif, Capgemini envisage que :

- d'ici 2025, 80 % du chiffre d'affaires lié aux missions clients déclenchant un traitement de données à caractère personnel sera soumis à une évaluation de maturité numérique de bout en bout ;
- en 2025, 98 % de nos activités seront couvertes par une certification ISO 27001, le Groupe obtenant une notation « A », une évaluation « Avancée » par Bitsight et se maintenant parmi le top 3% des professionnels dans le classement de Cybervadis.

Nous produisons une série de 16 mesures présentant la situation des risques cyber (à l'échelle locale et mondiale) ainsi que des axes d'amélioration. Ils sont consolidés dans l'**indice de risques cyber** communiqué au Conseil d'Administration. L'objectif est de maintenir un résultat durable au sein des unités et d'afficher un niveau de risques modéré pour la société.

Notre feuille de route 2021-2022 cible dix initiatives majeures, parmi lesquelles : généraliser les éléments de base de l'architecture Trustification, concevoir et bâtir la nouvelle génération de centres de cyberdéfense, améliorer le niveau 0 et la résilience de la gestion des identités au cours de la virtualisation, harmoniser et outiller la méthodologie, les pratiques et rapports concernant la conformité et les risques cyber des unités, finaliser et automatiser notre

indice de risques cyber. En outre, **la sécurité de la chaîne d'approvisionnement et la confiance dans l'écosystème ouvriront la voie à des processus renforcés de cybersécurité et de protection des données avec nos clients, nos fournisseurs et partenaires.**



Pour en savoir plus sur la protection et la sécurité des données, des infrastructures et des identités

1. Binding Corporate Rules de Capgemini

REPORTING ESG DE CAPGEMINI

Notre reporting ESG respecte les normes et référentiels internationaux

L'engagement de Capgemini, sa politique ESG, son tableau de bord d'indicateurs, ses objectifs à l'horizon 2025 et 2030, et le renforcement de son processus de reporting répondent aux obligations réglementaires françaises et européennes, et sont conformes aux exigences des normes reconnues à l'échelle mondiale.

- La directive de l'Union européenne et les réglementations françaises sur la déclaration de performance extra-financière (**DPEF**).
- Le **devoir de vigilance français** et la **loi Sapin 2** (lutte contre la corruption) applicables en France depuis respectivement 2017 et 2016.
- Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies (**UNGC**), auquel nous communiquons nos avancées.
- La *Taskforce on Climate-related Financial Disclosures* (**TCFD**).
- Le questionnaire sur le changement climatique du *Carbon Disclosure Project* (**CDP**).
- Le *Software IT Services Standard* 2018 du **SASB**.
- Les normes **GRI**.
- *L'International Integrated Reporting Framework* publié par l'IIRC.
- Le Code français du commerce et les recommandations Afep-MEDEF sur la gouvernance d'entreprise.

Indice ESG de Capgemini

Capgemini communique ses données ESG (environnement, social et gouvernance) dans plusieurs rapports et sur plusieurs sites internet.

Pour chaque sous-thème, nous faisons correspondre nos données aux cibles des Objectifs de Développement Durable, aux référentiels de reporting volontaire de la *Global Reporting Initiative* (**GRI**), du *Sustainable Accounting Standards Board* (**SASB**), et de la *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (**TCFD**), en fonction de leur pertinence avec nos activités.

L'indice ESG de Capgemini est consultable dans un document spécifique et toutes les données seront mises à disposition d'ici fin 2021.



**Pour en savoir plus sur
le reporting ESG**

1. *Indice ESG de Capgemini*
2. *Indice GRI de Capgemini*

Informations prospectives

Le présent document est le reflet des engagements et des travaux de Capgemini en novembre 2021.

La politique ESG de Capgemini contient plusieurs informations prospectives concernant des développements à venir, basés sur l'état actuel des hypothèses et prévisions de Capgemini. À ce titre, elles sont sujettes à toute une série de risques, d'incertitudes et autres facteurs prévisibles ou non. Les résultats réels, dont la situation financière de la société et de ses actifs, son développement ou sa performance sont susceptibles de différer considérablement. Capgemini ne prend aucun engagement de mettre à jour ou d'adapter ces informations prospectives en fonction d'événements ou de développements futurs.

Rédaction : Group ESG team • **Création et mise en page :** **WAT** - wearetogether.fr - 2104-02049 • **Photo:** Portra (front cover), Joel Saget, AFP (p.1), aaaaimages (p. 4, 20), 10'000 Hours (p. 4, 22, 38-39), Westend61 (p. 5, 17, 26, 42, 45, 51), Stephen Swintek (p. 6), Tom Werner (p. 12), Henrik Sorensen (p. 18), imamember (p. 21), Sunwoo Jung (p. 24), Mike Harrington (p. 25), Luis Alvarez (p. 26), Compassionate Eye Foundation/James Tse (p. 28-29), filadendron (p. 31), xavierarnau (p. 32), Luis Alvarez (p. 33), Morsa Images (p. 35, 37, 49), IndolImages (p. 40), Ezra Bailey (p. 41), Erik Isakson (p. 43), FangXiaNuo (p. 44), Maskot (p. 47), PeopleImages (p. 53), FG Trade (p. 55), CreativeDJ (p. 57).



À propos de Capgemini

Capgemini est un leader mondial, responsable et multiculturel, regroupant 300 000 personnes dans près de 50 pays.

Partenaire stratégique des entreprises pour la transformation de leurs activités en tirant profit de toute la puissance de la technologie, le Groupe est guidé au quotidien par sa raison d'être : libérer les énergies humaines par la technologie pour un avenir inclusif et durable. Fort de plus de 50 ans d'expérience et d'une grande expertise des différents secteurs d'activité, Capgemini est reconnu par ses clients pour répondre à l'ensemble de leurs besoins, de la stratégie et du design jusqu'au management des opérations, en tirant parti des innovations dans les domaines en perpétuelle évolution du cloud, de la data, de l'Intelligence Artificielle, de la connectivité, des logiciels, de l'ingénierie digitale et des plateformes.

Le Groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 16 milliards d'euros en 2020.

Plus d'informations sur :

www.capgemini.com

Pour plus d'information :

Fabienne Philippot

Responsable Groupe ESG

fabienne.philippot@capgemini.com

Vincent Biraud

Relations Investisseurs

vincent.biraud@capgemini.com

Patrick Massoni

Relations Investisseurs

patrick.massoni@capgemini.com

Get the future you want