



Préparer un *avenir durable*

Politique ESG de Capgemini

Sommaire



Un avenir durable ne peut se concrétiser qu'à travers une collaboration étroite avec nos clients, nos partenaires et tous les talents"

Message du Directeur général



Aiman Ezzat

Directeur général, Capgemini

Plus que jamais, en tant que partenaire mondial de la transformation économique et technologique, nous devons être à l'avant-garde de la transition vers une économie plus durable et progresser, avec transparence, vers un avenir positif.

Au sein de Capgemini, nous déployons une stratégie environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) cohérente dans toutes nos activités en tirant parti de la technologie, de nos capacités humaines et des alliances avec nos principaux partenaires.

Nous avons publié notre première politique ESG en 2021 et nous sommes fiers d'avoir franchi des étapes importantes notamment en matière d'atténuation et d'adaptation au changement climatique, d'égalité des chances, d'employabilité,

d'inclusion, de pratiques commerciales responsables, ainsi que de protection des données et de cybersécurité. Ces résultats probants témoignent de notre capacité spécifique à mobiliser notre expertise et nos réseaux pour résoudre certains des enjeux mondiaux les plus complexes.

Tout en réaffirmant nos engagements ESG existants, nous devons à la fois tenir compte des nouvelles technologies, des enjeux économiques et des défis qui se sont concrétisés ces dernières années et anticiper ceux qui émergent.

En tant que leader responsable de la transformation éco-numérique, nous aidons nos clients à générer de la croissance économique, tout en soutenant une durabilité environnementale et sociétale transparente. Nous renforçons nos politiques au sein du Groupe, et plaçons la durabilité au cœur de nos investissements et de nos offres, afin d'avoir un impact durable.

La mise à jour de notre politique ESG constitue le socle de nos activités de durabilité. Nous intensifions nos efforts dans les domaines où nous sommes particulièrement bien placés pour atteindre notre Raison d'être : **libérer l'énergie humaine grâce à la technologie pour un avenir inclusif et durable**, en créant un cercle vertueux qui génère de la valeur économique, environnementale et sociale pour toutes les communautés dans lesquelles nous opérons.

Ainsi, notre politique s'articule autour de neuf priorités et 14 objectifs toujours axés sur la lutte contre le changement climatique, la création d'un environnement de travail sûr, inclusif et propice à l'épanouissement de nos talents, la promotion de l'inclusion numérique, le respect des normes éthiques les plus exigeantes dans chacune de nos décisions et actions, ainsi que sur une gestion rigoureuse de la confidentialité, de la protection des données, et de la cybersécurité. Nous veillons à privilégier l'utilisation éthique de l'Intelligence Artificielle car celle-ci modèlera de nouveau en profondeur nos économies et les offres du Groupe et nous élargirons notre portefeuille d'offres de développement durable, afin de mieux aider nos clients à atteindre leurs engagements ESG.

Nous continuerons de piloter et de rendre compte chaque année de nos progrès vers l'atteinte de nos objectifs.

Introduction du Secrétaire général, en charge de l'ESG



Olivier Lepick

Secrétaire général du groupe Capgemini

Depuis 2021, nous avons réalisé des progrès significatifs, mais notre travail ne s'arrête pas là. La mise à jour de notre politique ESG s'inscrit certes dans la continuité, mais nous engage aussi dans une dynamique nouvelle.

Nous confirmons notre engagement à répondre aux enjeux clés qui façonnent un avenir plus durable et responsable pour la planète et la société dans son ensemble.

Notre ambition est de rester un Groupe engagé auprès de nos parties prenantes. Cela passe par un respect rigoureux des principes ESG, formant plus que jamais un des piliers de notre stratégie. Nous nous engageons à maintenir notre avance, à anticiper les évolutions réglementaires et à saisir les opportunités ESG pour rendre nos activités encore plus durables, tout en répondant aux exigences croissantes de nos clients.

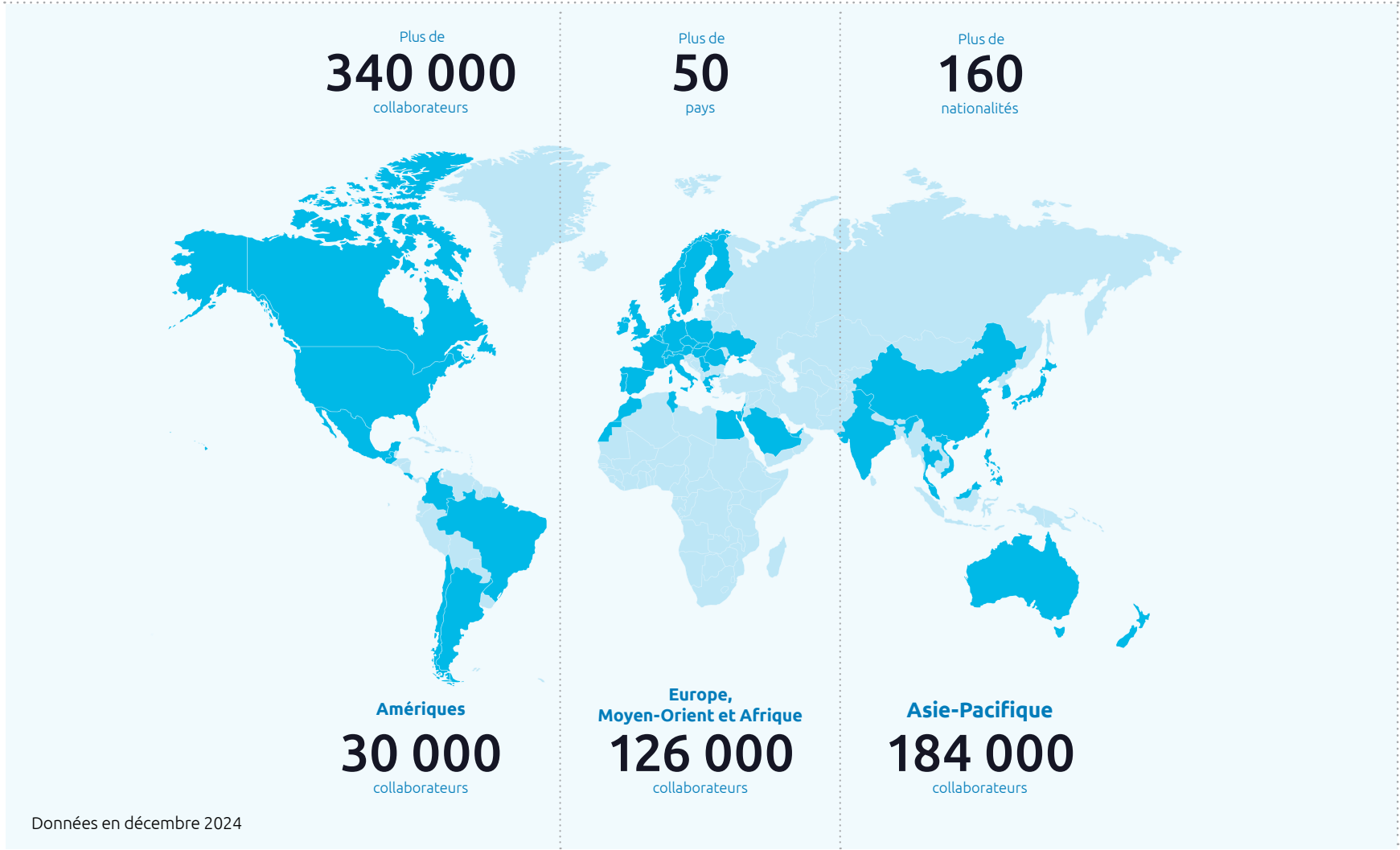
La transparence et la performance resteront au cœur de notre démarche, car elles contribuent à établir une relation de confiance pérenne avec nos parties prenantes. Nous maintiendrons donc nos processus de reporting renforcés afin d'offrir une visibilité claire sur nos actions ESG et leurs impacts.

Il est crucial de maîtriser les impacts environnementaux et sociaux de nos activités, qui sont loin d'être anecdotiques. L'ESG n'est pas un simple outil de communication, mais un véritable levier de transformation. Nous devons atténuer nos impacts, mais aussi anticiper et nous adapter aux enjeux ESG avec une vision à long terme. En adoptant une approche proactive, nous nous positionnons comme un acteur clé dans la construction d'un monde où rentabilité économique va de pair avec le respect des ressources et des individus.



Malgré un environnement complexe, nous confirmons notre ambition et nos convictions”

Un leader mondial, partenaire stratégique des entreprises



Nos métiers

Stratégie et Transformation
Applications et Technologie
Ingénierie
Opérations

Nos sept valeurs

-  Honnêteté
-  Audace
-  Confiance
-  Liberté
-  Esprit d'équipe
-  Modestie
-  Plaisir

Résultats de notre politique ESG à fin 2024

Ces résultats probants témoignent de notre capacité à mobiliser nos expertises et nos réseaux pour résoudre certains des enjeux mondiaux les plus complexes.

Priorités	Objectifs	Indicateurs	2019	2024	Objectifs 2025	Objectifs 2030	Statut
Environnement : Accélérer la transition vers le zéro émission nette							
Priorité A : Agir sur le changement climatique en atteignant la neutralité carbone d’ici 2025, et le zéro émission nette	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 avant 2040	Émissions absolues – Scopes 1 et 2 (tCO ₂ e)	154 078	11 159	-	- 80 % (par rapport à 2019)	Atteint
		Déplacements domicile – lieu de travail par collaborateur (moyenne annuelle du nombre de collaborateurs) (tCO ₂ e/collaborateur)	1,08	0,55	-	- 55 % (par rapport à 2019)	En ligne
		Achats de produits et services – Scope 3 (tCO ₂ e)	305 718	301 522	-	- 50 % (par rapport à 2019)	En retard ⁽¹⁾
		Déplacements professionnels par collaborateur (moyenne annuelle du nombre de collaborateurs) (tCO ₂ e/collaborateur)	1,26	0,48	-	- 55 % (par rapport à 2019)	Atteint
	Passer à une électricité 100 % renouvelable d’ici à 2025, et à des véhicules électriques d’ici 2030	Consommation énergétique totale – % d’électricité issue de sources renouvelables	28,4 %	98 %	100 %	100 %	En ligne
Priorité B : Accélérer la transition vers une économie à faible intensité carbone, en aidant nos clients à atteindre leurs engagements environnementaux	Aider nos clients à économiser 10 millions de tonnes d’émissions de carbone d’ici 2030	Économies d’émissions carbone réalisées par nos clients (tCO ₂ e)	-	-	-	10 millions de tonnes de CO ₂ e	-
Social : Un collectif d’entrepreneurs, soucieux de la protection et du respect de chacun							
Priorité C : Investir continuellement dans nos talents, en développant les compétences de demain à travers une expérience unique	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	Heures de formation validées, par collaborateur en fin d’année, ayant suivi une formation dans l’année	41,9 (C)	77,36	-	-	Atteint
Priorité D : Proposer un environnement de travail diversifié, inclusif et hybride	Atteindre 40 % de femmes dans nos effectifs d’ici 2025	Proportion de femmes au sein des effectifs (%)	33 % (C)	39,7 %	40 %	-	En ligne
Priorité E : Accompagner l’inclusion numérique au sein de nos communautés	5 millions de bénéficiaires de nos programmes d’inclusion numérique d’ici 2030	Nombre total cumulé de bénéficiaires des programmes d’inclusion numérique (depuis 2018)	29 012 (C)	7 542 231	-	5 000 000	Atteint

Périmètre : (C) Périmètre historique de Capgemini ; si non spécifié, le groupe Capgemini.
(1) Réduire nos émissions absolues de biens et services achetés (Scope 3.1) s’est avéré difficile dans le contexte d’une forte croissance du Groupe depuis 2019. Cependant, en 2024, nous avons commencé à réaliser des progrès significatifs, réduisant les émissions du Scope 3.1 de 14 % par rapport à 2023.

Résultats de notre politique ESG à fin 2024

Ces résultats probants témoignent de notre capacité à mobiliser nos expertises et nos réseaux pour résoudre certains des enjeux mondiaux les plus complexes.

Priorités	Objectifs	Indicateurs	2019	2024	Objectifs 2025	Objectifs 2030	Statut
Gouvernance : Diriger en confiance et transparence							
Priorité F : Favoriser une gouvernance diversifiée et responsable	30 % de femmes au sein des leaders exécutifs du Groupe en 2025	Proportion de femmes au sein des leaders exécutifs (%)	16.8 % (C)	29 %	30 %	–	En ligne
	Appliquer les meilleures pratiques en matière de gouvernance d’entreprise	Notation ESG MSCI sur la gouvernance d’entreprise	–	Notation atteinte	Positionnement dans le premier quartile de la notation par rapport aux concurrents		Atteint
Priorité G : Maintenir constamment des pratiques éthiques exigeantes pour une croissance partagée	Maintenir un score éthique entre 7 et 10 pour plus de 80 % des collaborateurs	% de collaborateurs avec un score éthique entre 7 et 10 (moyenne annuelle du nombre de collaborateurs)	–	85 %	>80 %	>80 %	Atteint
	D’ici 2030, les fournisseurs couvrant 80 % des achats de l’exercice précédent auront confirmé leur alignement avec nos standards ESG	Montant des achats auprès de fournisseurs s’engageant à respecter nos normes ESG (engagés via le Code de conduite des fournisseurs de Capgemini ou un équivalent) par rapport au montant total des achats de l’année de reporting ⁽²⁾	–	60 %	–	>80 %	En ligne
Priorité H : Protéger et sécuriser les données, les infrastructures et les identités	Être reconnu comme un leader de la protection des données et de la cybersécurité	Notation Cyber – CyberVadis (sur 1 000)	–	977	940-950/1 000 (Top 3 %)		Atteint
		Notation Cyber – RiskRecon (sur 10 – moyenne sur 6 mois)	–	8,8 (A)	Notation A		Atteint
		Notation Cyber – BitSight (sur 900 – moyenne sur 6 mois)	–	758 (Avancé)	Entre 740 et 900 - Avancé	Entre 800 et 900 - Avancé	Atteint
		% de DPO (nombre de DPO en fin d’année) certifiés par l’un des organismes officiels de certifications externes (périmètre mondial)	–	76 %	95 %	–	En ligne
		% du chiffre d’affaires lié aux missions clients déclenchant un traitement de données à caractère personnel, soumis à une évaluation de maturité numérique de bout en bout	–	82 %	80 %	–	Atteint

(2) Le chiffre associé à cet indicateur a été calculé pour la première fois en 2024 afin d’être aligné sur l’objectif. Pour les années précédentes, nous avons une méthode de calcul restreinte (% de nouveaux fournisseurs présentant des dépenses supérieures à 50 K€ ayant confirmé leur alignement avec les standards ESG imposés par l’adhésion au Code de Conduite des Fournisseurs), qui n’est plus pertinente. Ceci explique l’absence de données historiques.

01

Ambition et priorités ESG →



Accélérer vers la durabilité

Notre conviction et notre ambition

La technologie est un formidable levier de transformation de la société et peut contribuer à un monde plus durable. Parce que l'union entre l'énergie humaine et la technologie a le pouvoir de transformer positivement la société, elle génère des opportunités pour tous. Elle permet d'ouvrir de nouvelles voies pour faire plus et mieux tout en gaspillant moins, à l'échelle régionale, nationale et mondiale.

Nous nous engageons à soutenir 11 des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Nous relevons les défis de la planète et de ses habitants à travers nos politiques et programmes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) :

- En intégrant le zéro émission nette dans nos opérations et dans les projets que nous effectuons avec nos clients, nous construisons un avenir durable pour notre planète.
- Nous développons la prochaine génération d'innovateurs numériques et créons une culture inclusive où chacun peut être lui-même et authentique. Nous leur proposons de renforcer leurs compétences et de faire la différence en travaillant au sein d'équipes diversifiées pluridisciplinaires et composées d'experts issus de différentes industries, technologies et géographies, et en saisissant de multiples opportunités de formation et de développement professionnel.

- Notre culture éthique qui guide le comportement de tous nos salariés à travers le monde, est la base de notre approche éthique. Toujours à l'aune de nos Valeurs, elle exige une ouverture d'esprit et utilise le dialogue ainsi que le débat pour raisonner et définir ce que signifie « agir correctement » dans notre métier, pour nos parties prenantes et dans notre Groupe.

Notre succès repose enfin, sur notre capacité à établir des relations de confiance, mais exigeantes, avec l'ensemble de nos parties prenantes. C'est pourquoi nous nous efforçons de communiquer régulièrement avec toutes les parties prenantes et exigeons de nos fournisseurs qu'ils mènent leurs activités dans le respect des normes environnementales et sociales les plus élevées, en bannissant notamment toute forme de corruption, de pots-de-vin, d'extorsion ou de détournement de fonds, ou de pratiques commerciales déloyales. Nous nous engageons également à protéger la vie privée de nos clients, employés et partenaires.

*Get the future you want :
le futur que vous voulez*

Engagés autour de neuf priorités et 14 objectifs

 Environnement : Protéger la planète		 Social : Façonner l'avenir en protégeant et respectant chacun				 Gouvernance : Instaurer la confiance et la transparence à tous les niveaux		
Priorités		Priorités				Priorités		
Priorité A : Agir sur le changement climatique en atteignant le zéro émission nette avant 2040	Priorité B : Favoriser une économie durable, en aidant nos clients à atteindre leurs engagements de durabilité	Priorité C : Investir dans nos talents par le biais d'expériences enrichissantes	Priorité D : Maintenir constamment des pratiques éthiques exigeantes	Priorité E : Favoriser l'inclusion au sein de nos activités	Priorité F : Accompagner l'inclusion numérique au sein de nos communautés	Priorité G : Favoriser une gouvernance diversifiée et responsable	Priorité H : Valoriser les pratiques commerciales responsables sur l'ensemble de la chaîne de valeur	Priorité I : Protéger et sécuriser les données, les infrastructures et les identités
Objectifs		Objectifs				Objectifs		
Objectif 1 : Réduire de 90 % nos émissions de carbone des scopes 1, 2 et 3 d'ici 2040	Objectif 3 : Accroître chaque année la valeur des prises de commandes générant un impact positif en matière de durabilité pour nos clients	Objectif 4 : Atteindre et maintenir une moyenne de 70 heures de formation annuelles par collaborateur	Objectif 7 : Veiller à ce que plus de 80 % de nos collaborateurs aient une perception positive de nos valeurs, de notre culture et de nos comportements éthiques au sein du Groupe	Objectif 9 : Maintenir au moins 40 % de femmes dans nos effectifs et atteindre 35 % de femmes parmi les leaders exécutifs du Groupe d'ici 2030	Objectif 10 : Aider 10 millions de bénéficiaires de communautés défavorisées grâce à nos programmes d'ici 2030	Objectif 11 : Appliquer les meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise	Objectif 12 : D'ici 2030, les fournisseurs couvrant 80% des achats de l'exercice précédent auront confirmé leur alignement avec nos standards ESG	Objectif 13 : Intégrer la protection des données au sein de notre culture, de nos activités et de nos projets clients
Objectif 2 : Intensifier nos investissements dans les solutions pour la nature et le climat, à hauteur de nos émissions totales de GES		Objectif 5 : Renforcer, chaque année, les compétences de nos talents sur un thème stratégique prédéfini	Objectif 6 : Maintenir l'indice d'appartenance de nos salariés au-delà de 80 points	Objectif 8 : Accroître la sensibilisation et encourager l'adoption de pratiques éthiques en matière d'intelligence artificielle				Objectif 14 : Être reconnu comme un leader de la cybersécurité

Développer une relation de confiance avec chaque partie prenante de la chaîne de valeur

Capgemini s'efforce d'être un acteur reconnu et apprécié au sein des communautés dans lesquelles il opère. Ainsi, nous communiquons régulièrement avec nos parties prenantes pour prendre en compte leurs avis, tant au niveau du Groupe, qu'au niveau de nos entités locales ou de chaque collaborateur.

Nous avons toujours noué des partenariats stratégiques avec des entreprises technologiques de premier plan et des startups aux compétences spécifiques. Au sein de notre réseau d'*Applied Innovation Exchanges* (notre réseau mondial de centres d'innovation cherchant à appliquer l'innovation sur des cas clients concrets), notre écosystème de partenaires technologiques travaille constamment aux côtés des clients pour les aider à transformer rapidement les innovations en solutions professionnelles valorisantes pour leurs activités. En outre, à travers *Capgemini Ventures*, nous interagissons avec l'écosystème des startups, en forgeant des stratégies de mise sur le marché conjointes avec des écosystèmes partenaires et, dans certains cas, en réalisant des investissements minoritaires.

Nous communiquons avec nos actionnaires et investisseurs lors des réunions de présentation des résultats financiers, lors des Assemblées générales ou des Journées Investisseurs, et nous participons à des conférences d'analystes, d'investisseurs institutionnels et à des *roadshows*.

Notre programme mondial « *Voice of the Client* », destiné à nos clients prioritaires, nous permet d'élargir et d'approfondir la façon dont nous évaluons les expériences de nos clients dans de multiples dimensions, y compris les questions ESG.

Par l'intermédiaire du *Capgemini Research Institute*, notre groupe de réflexion interne, nous interagissons régulièrement avec un réseau mondial d'experts, d'universités, de grandes institutions académiques, de startups et de partenaires multisectoriels pour publier des rapports et des études sur les grandes tendances notamment dans les domaines du numérique, de l'innovation, de l'inclusion et du développement durable.

Enfin, Capgemini organise régulièrement des consultations avec les parties prenantes (citoyens, ONG et médias) sur des thématiques spécifiques.



Nos enjeux matériels de durabilité

En 2024, le Groupe a actualisé son analyse de double matérialité afin de se conformer au référentiel de la directive CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) et aux normes ERS (*European Sustainability Reporting Standards*).

Dans le cadre de la directive CSRD, l'analyse de double matérialité est un prérequis fondamental à l'identification et à l'évaluation des enjeux de durabilité, qualifiés sous le terme « Impacts, Risques et Opportunités » (ou « IRO »).

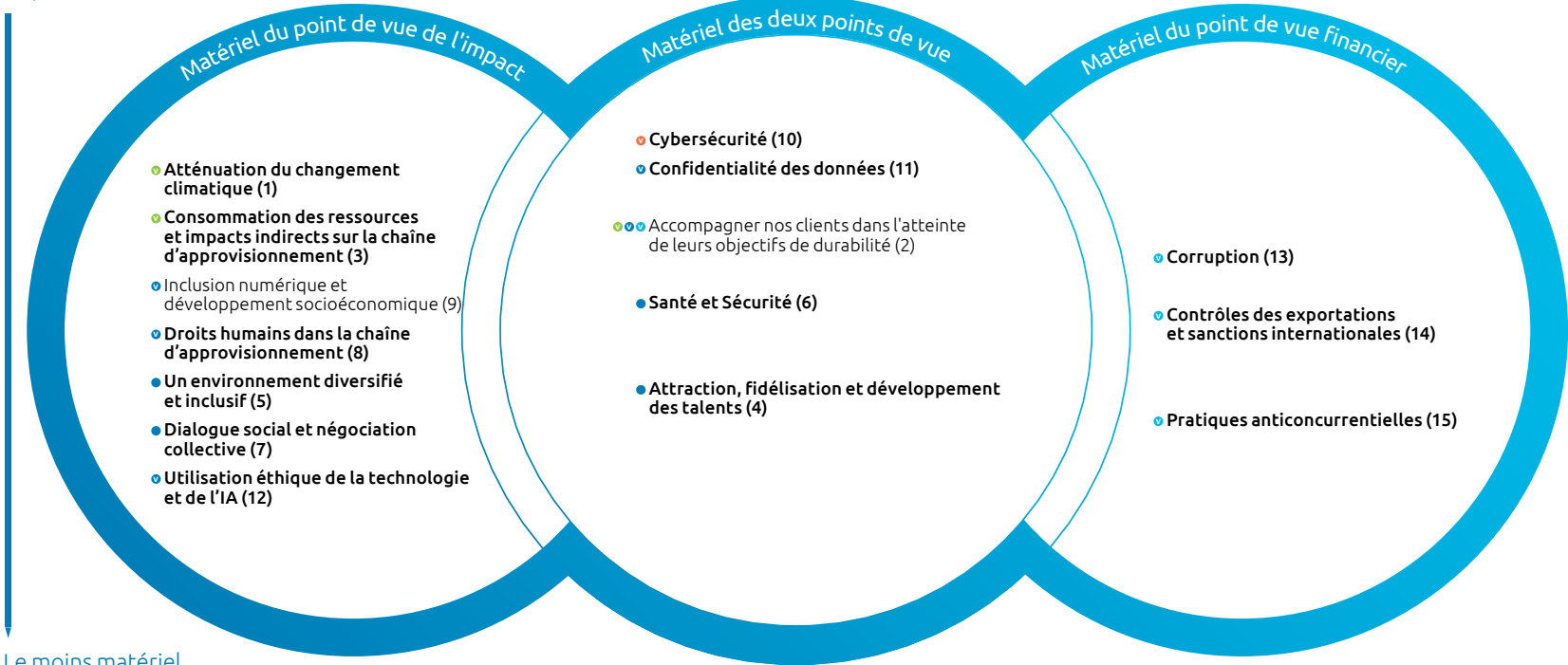
La matérialité d'impact (vision « *Inside-Out* ») se concentre sur les impacts, positifs ou négatifs, réels ou potentiels, sur la population ou l'environnement liés aux activités propres du Groupe et de sa chaîne de valeur, y compris ses services et relations commerciales.

La matérialité financière (vision « *Outside-In* ») est, quant à elle, axée sur les enjeux de durabilité ayant une influence importante ou étant susceptibles d'avoir une influence importante sur l'activité du Groupe et sa performance financière (résultats, flux de trésorerie, position de marché, accès au financement, etc.) : c'est-à-dire les risques et opportunités.

L'analyse de double matérialité prend en compte les enjeux de durabilité matériels d'un seul point de vue (impact ou financier) ou des deux (impact et financier).

Aperçu de nos 15 enjeux matériels

Le plus matériel



Le moins matériel

- Environnement
- Social
- Conduite des affaires
- Spécifique à l'entreprise
- Implique la chaîne de valeur (amont et/ou aval)

Les enjeux présentés en gras correspondent à des impacts négatifs ou à des risques, les enjeux sans caractère gras correspondent à des impacts positifs ou à des opportunités.

Sensibiliser et mobiliser nos pairs, nos partenaires, nos clients, les experts et le grand public

Les Objectifs de Développement Durable

En 2015, les 193 États membres des Nations Unies se sont réunis pour adopter un plan mondial visant à créer un avenir meilleur pour tous. Ce plan, appelé **Agenda 2030**, définit une trajectoire sur 15 ans pour en finir avec l'extrême pauvreté, lutter contre les inégalités et les injustices, et protéger notre planète.

Au cœur de cette initiative figurent les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD), qui définissent clairement le monde auquel nous aspirons, en s'adressant à toutes les nations et en veillant à ne laisser personne de côté.

Capgemini se mobilise pour contribuer à l'atteinte de 11 de ces 17 ODD, qui correspondent le mieux à notre capacité à répondre aux enjeux ESG dans nos activités. Ces objectifs sont également cohérents avec notre engagement de longue date envers les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies, dont nous sommes signataires depuis 2004.

Les entreprises membres de ce programme soutiennent et respectent dix principes dans les domaines de l'environnement, des droits humains, de droits du travail et de la lutte contre la corruption.



Les autres collaborations et partenariats

Nous participons à de nombreux partenariats et initiatives d'entreprise. Ceux-ci nous permettent d'approfondir nos connaissances et de collaborer sur des sujets qui nécessitent une action collective.

Environnement

RE 100 | °C

CDP

TCFD

STAGI ALLIANCE - QUALITY RELATED ISSUES

SCIENCE BASED TARGETS

Alliance of CEO Climate Leaders

EV 100 | °C

it.org

NATION OF GREEN

Social

UN WOMEN

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

International Labour Organization

Global Business and Disability Network

The Valuable 500

PARTNERSHIP FOR GLOBAL LGBTIQ+ EQUALITY

WORLD ECONOMIC FORUM

Gouvernance

PARIS CALL FOR TRUST AND SECURITY IN CYBERSPACE

AI

United Nations Global Compact

02

Environnement

Protéger la planète →

Priorité A : Agir sur le changement climatique en atteignant le zéro émission nette avant 2040

Accélérer la lutte contre le changement climatique

Capgemini s’engage sur le long terme en faveur de la durabilité environnementale, avec une stratégie axée à la fois sur la gestion et la réduction de nos propres impacts environnementaux, et sur la mobilisation de nos experts pour accompagner nos clients dans leurs propres enjeux de durabilité.

Le Groupe fait du climat une priorité stratégique, avec l’objectif d’atteindre le zéro émission nette d’ici 2040. Cet engagement repose sur une réduction de 90 % de nos émissions de gaz à effet de serre des scopes 1, 2 et 3 d’ici 2040, par rapport à l’année de référence 2019.

Pour nous assurer d’être sur la bonne voie, nous avons également défini des objectifs à 2030 axés

sur la réduction des scopes 1 et 2, et de tous nos principaux impacts du scope 3, y compris les émissions liées aux déplacements professionnels, aux trajets domicile-lieu de travail, et aux biens et services achetés.

Notre ambition de zéro émission nette s’appuie sur les solides progrès réalisés au cours de la dernière décennie dans la décarbonisation du Groupe. C’est pourquoi nous avons fixé des objectifs supplémentaires comme être alimentés à 100 % par de l’électricité renouvelable à partir de 2025 et disposer d’une flotte de voitures de société entièrement électriques à partir de 2030.

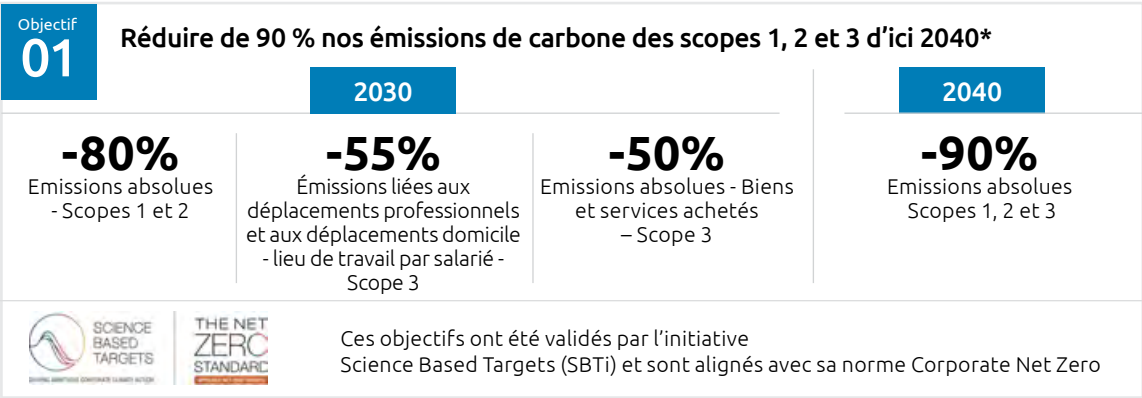
La formation et le perfectionnement sont des facteurs clés pour atteindre nos objectifs dans

l’ensemble de notre Groupe et de notre chaîne de valeur.

Une structure de gouvernance solide, qui comprend des représentants de chaque entité, nous a permis de transformer notre ambition en actions, en intégrant les enjeux climatiques à tous les niveaux de notre organisation. La gouvernance exécutive est assurée par le *Net Zero Board*, composé notamment du Directeur général et des membres du Comité de Direction générale et du Comité Exécutif du Groupe. Les objectifs et actions annuels sont déclinés au niveau d’un pays ou d’une fonction afin de garantir leur bonne exécution au sein du Groupe.

De plus, trois systèmes sont essentiels pour gérer et piloter nos activités et prendre ainsi des décisions éclairées :

- 1. **Notre système de management environnemental (EMS)**, certifié ISO 14001, fournit le cadre de gestion de la performance environnementale de notre entreprise.
- 2. **Notre système centralisé de comptabilité carbone** fournit un ensemble complet de données sur nos impacts carbone aidant chacun, au sein de l’entreprise, à prendre des décisions éclairées.
- 3. **Notre évaluation des risques liés aux changements climatiques**, qui fait partie intégrante de notre approche de gestion des risques au sein du Groupe, nous permet de nous assurer que notre activité est résiliente et bien préparée à réagir aux risques et aux opportunités liés aux changements climatiques.

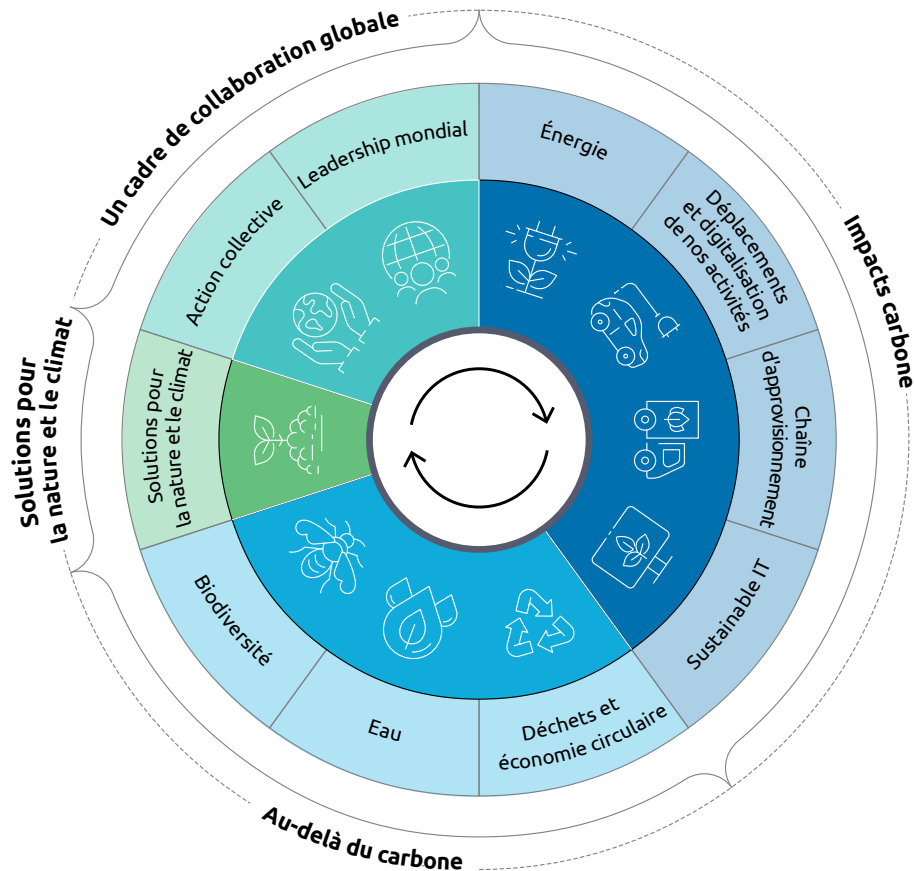


(*) Par rapport à 2019



Notre feuille de route environnementale

Notre plan en 10 points définit tous les domaines que nous abordons dans le cadre de notre stratégie environnementale, en mettant l'accent sur l'atteinte du zéro émission nette.



L'action climatique n'est pas notre unique priorité. Nous nous engageons à minimiser notre consommation de ressources naturelles telles que l'eau, à prendre des mesures pour améliorer la biodiversité, à réduire les déchets et à adopter les principes d'une économie circulaire.

Mobiliser nos collaborateurs pour un avenir durable

Depuis la définition de nos premiers objectifs de réduction environnementale, nous nous efforçons de créer une culture où les actions durables deviennent la norme. Notre approche pour mobiliser nos collaborateurs comprend des programmes axés sur la sensibilisation, la formation et l'autonomisation.

Nous menons régulièrement des campagnes mettant en évidence des enjeux clés et engageant les salariés dans des actions directes. Nous proposons des sessions d'information et de formation interactives sur des sujets émergents clés et créons des opportunités pour que les collaborateurs puissent partager et développer leurs compétences, en proposant des solutions technologiques innovantes pour relever les défis planétaires quotidiens.

En 2022, nous avons lancé notre Sustainability Campus virtuel, plusieurs fois primé, afin d'accélérer la montée en compétences de nos collaborateurs à l'échelle mondiale sur les enjeux de durabilité. Ce campus a été conçu pour centraliser l'apprentissage en matière de durabilité et propose des formations spécifiques par rôles, par industrie, ou sur des sujets clés.

Le module de sensibilisation à la durabilité est devenu obligatoire pour tous les employés en 2024. Des certifications internes sont décernées aux collaborateurs ayant rempli les exigences du programme. Pour celles et ceux qui souhaitent aller plus loin, des programmes approfondis ont également été lancés, en partenariat avec des universités renommées telles que l'Université d'Exeter (Royaume-Uni), l'Université Stanford (Etats-Unis) et l'école de commerce ESSEC (France).

Optimiser notre consommation d'énergie

Parallèlement à l'accent mis sur les énergies renouvelables, nous améliorons l'efficacité énergétique de nos activités. *L'Energy Command Center (ECC)*, lancé en 2022, a contribué à une réduction significative de la consommation d'énergie sur nos principaux campus indiens. Il s'agit d'une initiative unique visant à réduire nos propres émissions, en utilisant des technologies intelligentes pour optimiser l'utilisation des ressources et surveiller la bonne qualité des actifs.

L'ECC mesure divers paramètres tels que la qualité de l'air intérieur, l'intensité énergétique et

hydrique, la bonne qualité des actifs critiques, la production d'énergie renouvelable et la performance globale de tous les actifs énergétiques. Évolutif à la fois géographiquement et opérationnellement, il nous permet de gérer et de réduire notre consommation d'énergie à l'échelle du Groupe.

L'ECC démontre le pouvoir de l'association entre la technologie et la durabilité, et son succès nous a conduit à le proposer en tant que service afin d'aider nos clients à accélérer leur transition vers une gestion de l'énergie plus intelligente et plus durable.

Des solutions pour la nature et le climat

Objectif
02

Intensifier nos investissements dans les solutions pour la nature et le climat, à hauteur de nos émissions totales de GES

Retrait des crédits carbone équivalent à :

- Nos émissions opérationnelles à partir de 2025
- Nos émissions totales (y compris la chaîne d'approvisionnement) à partir de 2030

Si une décarbonisation rapide, ambitieuse et alignée sur le standard Corporate Net Zéro de SBTi reste au cœur de notre engagement climatique, nous reconnaissons que le marché volontaire du carbone offre un moyen d'intensifier le financement nécessaire pour lutter contre la concentration de dioxyde de carbone dans l'atmosphère.

À partir de 2025, nous retirerons les crédits carbone équivalents aux émissions résiduelles de nos opérations directes, et à partir de 2030 pour toutes nos émissions résiduelles, y compris notre chaîne d'approvisionnement.

Notre programme de crédits carbone soutiendra diverses activités qui permettent à la fois d'éviter que de nouveaux gaz à effet de serre ne soient rejetés dans l'atmosphère et d'éliminer les existants. Nous nous concentrons sur les solutions fondées sur la nature et sur les technologies; sur la nature dans un premier temps en raison de sa capacité rapide à avoir un impact significatif et qui peut engendrer des co-bénéfices malgré ses

limites, et sur les technologies qui ont du potentiel à moyen terme, mais qui doivent être mises à l'échelle.

Notre portefeuille équilibré de crédits carbone est composé de projets existants, répondant à nos besoins court terme et nous permettant d'avoir un impact immédiat, et de projets en développement qui répondront à nos besoins sur le long terme.

Nous procéderons à l'annulation de crédits carbone selon le principe d'une tonne pour une tonne :

- dès 2025, pour compenser les émissions résiduelles liées à nos opérations directes ;
- à partir de 2030, pour les émissions résiduelles incluant l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

Nous avons pour ambition de garantir des crédits carbone de haute qualité, conformément aux critères définis par le *Integrity Council for the Voluntary Carbon Market* ou d'organismes équivalents.



Transformer l'ambition en action durable

Nous sommes membres de la Coalition LEAF (*Lowering Emissions by Accelerating Forest finance*), un partenariat public-privé dont l'objectif est de mettre fin à la déforestation en finançant la protection des forêts tropicales à grande échelle au niveau de la juridiction (pays/état). L'année dernière, nous avons été l'une des premières entreprises à acheter des

crédits carbone forestiers, dans le cadre d'accords avec des juridictions pionnières.

Nous avons également investi dans plusieurs fonds tels que le Fonds Mirova pour le climat et la nature. Ce fonds lancé en 2023 avec un certain nombre d'entreprises, cible des projets dédiés à la protection et à la restauration de la nature dans les marchés

émergents, et vient en soutien des agriculteurs dans leur transition vers l'agriculture régénératrice.

En 2023, nous avons rejoint la *First Movers Coalition for carbon removal*, en nous engageant à passer un contrat d'au moins 50 000 tonnes ou 25 millions de dollars d'élimination durable et évolutive du dioxyde de carbone d'ici la fin de 2030.

Priorité B : Favoriser une économie durable, en aidant nos clients à atteindre leurs engagements de durabilité

Concilier ensemble développement durable et création de valeur

Objectif

03

Accroître chaque année la valeur des prises de commandes générant un impact positif en matière de durabilité pour nos clients

>1

Prises de commandes en année N/ Prises de commandes en année N-1

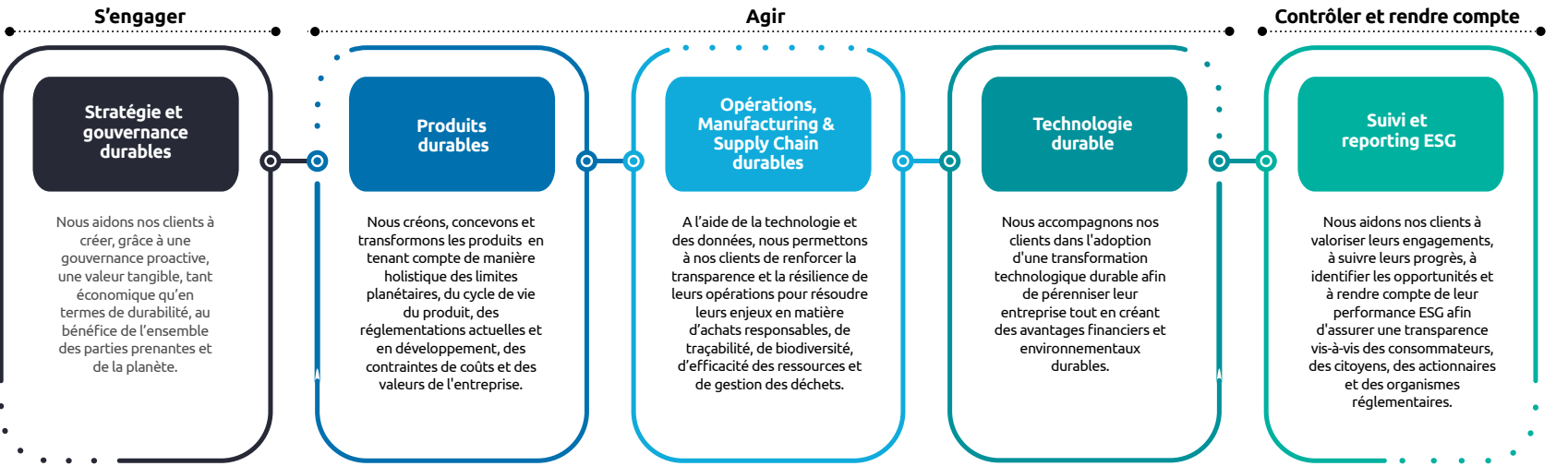
En tant que l'un des principaux partenaires mondiaux de création de valeur, nous sommes particulièrement bien placés non seulement pour réduire notre propre empreinte environnementale, mais aussi pour accompagner d'autres organisations dans leur transition vers une économie durable. Nous sommes convaincus que la durabilité est un levier de création de valeur, en parfaite cohérence avec notre mission.

Ainsi, notre approche **Business to Planet** transforme ces défis en une proposition de valeur pérenne.

Nous intégrons le développement durable à chaque étape décisionnelle, de la stratégie aux opérations, afin que les organisations puissent continuer à atteindre leurs objectifs business actuels et être bien préparées pour un avenir inclusif et durable.

Notre portefeuille d'offres liées à la durabilité s'articule autour de cinq transformations majeures, structurées en fonction des échéances qu'elles impliquent pour nos clients. Ce cadre nous permet de les accompagner efficacement tout au long de leur démarche, en conciliant impératifs immédiats et objectifs à long terme.

Compte tenu du rôle clé que jouent les données dans ces transformations, nous avons non seulement développé un ensemble d'offres spécifiques, mais également créé des actifs transversaux pour promouvoir l'utilisation des données et de l'IA, y compris l'IA générative, dans les transformations durables de nos clients.



En plus de nos offres de services, nous avons développé une approche ciblée pour soutenir les acteurs émergents dans le domaine des technologies climatiques, en aidant au développement de solutions pour les batteries, les énergies renouvelables, l'hydrogène et le captage du carbone.

Ce double objectif nous permet non seulement d'améliorer nos services existants, mais aussi d'offrir des solutions sur mesure qui répondent aux besoins des organisations vouées à l'innovation climatique et à la durabilité.

Transformer l'ambition en action durable

Un avenir durable exige une action collective, un leadership plus audacieux et des technologies plus intelligentes. Découvrez comment la technologie est mise à profit pour relever les défis environnementaux à travers quatre exemples.



Accompagner Mobilize dans le développement de micro-véhicules électriques, intégrant plus de 40 % de matériaux recyclés



Aider Kyanos à optimiser la production d'algues (Aphanizomenon Flos Aquae, microalgue représentant une solution prometteuse pour relever les défis de l'alimentation du futur), accélérer sa mise sur le marché tout en optimisant la consommation d'énergie



Soutenir l'organisation à but non lucratif Shagowaskee dans la surveillance de la biodiversité et l'élaboration de politiques et de modèles économiques durables, en associant les connaissances autochtones et l'analytique avancée notamment dans le domaine de la télédétection



Collaborer avec Equigy pour développer un nouveau système énergétique décentralisé permettant de gérer plus efficacement l'offre et la demande d'électricité en Europe et pour permettre aux ressources énergétiques décentralisées telles que les véhicules électriques et les pompes à chaleur, d'offrir une flexibilité dans le maintien de la stabilité du réseau

03

Social

Façonner l'avenir en protégeant et respectant chacun →

Vos choix d'aujourd'hui constituent la base des évolutions futures.

“Get the future you want : le futur que vous voulez”

Entreprise centrée sur l'humain, ensemble nous relevons les défis d'aujourd'hui et de demain, dans un environnement exigeant et en constante évolution, pour construire, en étroite collaboration avec nos clients, l'avenir auquel ils aspirent. Cela nécessite un renouvellement permanent de nos savoir-faire collectifs, rendu possible grâce à l'expertise, la créativité et l'engagement de l'ensemble de nos collaborateurs.

La Raison d'être de Capgemini guide nos salariés en les inspirant et en les incitant à s'engager dans la poursuite d'un objectif commun : avoir un impact positif sur notre environnement. Cette volonté transparaît également dans notre marque employeur « Get the future you want ». Celle-ci a pour but de responsabiliser nos talents pour qu'ils s'engagent activement et façonnent au quotidien leur avenir, celui de nos clients et partenaires, ainsi que celui de la planète et de la Société.

Au cours des dernières années, le Groupe s'est attaché à proposer une expérience collaborative très engageante et structurée autour d'un cadre global couvrant l'expérience de bout en bout, que ce soit pour les candidats ou les collaborateurs.

Les valeurs et l'éthique au cœur de notre identité

Nous nous engageons à protéger et à promouvoir les droits humains sur toute notre chaîne de valeur. Nos sept valeurs fondamentales – Honnêteté, Audace, Confiance, Liberté, Plaisir, Modestie et Esprit d'équipe sont au cœur de notre identité. Ces valeurs inspirent et guident nos collaborateurs au sein de notre collectif. Nous définissons notre culture éthique comme une aspiration à guider le comportement de chacun à travers le monde.

Se développer au quotidien

À nos yeux, quiconque rejoignant Capgemini est un talent en devenir. En proposant des parcours d'apprentissage individualisés, un accompagnement et un coaching adaptés, le tout dans un environnement de travail positif et sain, nous créons une culture inclusive au sein de laquelle le potentiel de chacun peut s'exprimer.

Organisation hybride du travail

Le travail flexible est notre réalité quotidienne chez Capgemini. Forts de notre culture managériale basée sur la confiance, nous visons à donner à chacun, dans tous les pays, les moyens de fournir un excellent travail. Nous continuons d'enrichir nos programmes de soutien au bien-être à long terme de nos collaborateurs grâce aux retours d'expérience et à l'écoute des salariés.

Un dialogue social constructif et respectueux

Capgemini s'engage fermement à créer et entretenir un dialogue social constructif et respectueux.

Un milieu de travail dynamique et inclusif représentatif de la Société dans toute sa richesse

Une main-d'œuvre diversifiée et une culture inclusive et équitable stimulent la créativité et

l'innovation, et font donc partie intégrante d'une entreprise performante.

Nous avons fortement amélioré la parité femmes-hommes au sein de nos effectifs et du management, et cet engagement est une priorité pour le Président, le Directeur général, le Comité de Direction générale et le Comité exécutif.

Réduire la fracture numérique

L'ambition de Capgemini est de contribuer à faire de la transformation numérique une opportunité pour tous en faisant le lien entre la technologie et la Société. Aujourd'hui plus que jamais, l'acquisition de compétences numériques détermine si une personne est incluse ou exclue socialement et numériquement.

Quatre priorités ESG couvrent les enjeux sociaux et sociétaux, pour générer de la croissance et de la valeur pérennes.

Priorité C : Investir dans nos talents par le biais d’expériences enrichissantes

Objectif

04

Atteindre et maintenir une moyenne de 70 heures de formation annuelles par collaborateur

≥70 heures

Incluant le temps passé avec un autre collaborateur effectuant un travail particulier afin d'apprendre à le faire

Objectif

05

Renforcer, chaque année, les compétences de nos talents sur un thème stratégique prédéfini

>X%

tel que défini par le Groupe en année N-1

Nombre d'apprenants actifs en fin de période ayant validé un module de formation dédié au thème stratégique / Nombre d'apprenant actifs en fin de période

Nous croyons au rôle essentiel que jouent la formation et le développement pour aider nos talents à atteindre leurs objectifs.

Tous nos salariés ont l'opportunité de développer leur carrière grâce à un programme de formation continue. Ce programme leur permet de rester à la pointe des derniers outils et technologies, tout en renforçant leurs compétences générales.

Nous intégrons l'apprentissage dans notre quotidien et notre culture ; ainsi, nous créons des expériences professionnelles qui tout en répondant aux besoins de développement de carrière de chacun, permettent aussi de transformer le futur de nos clients et de nos communautés.

C'est pourquoi nous mettons l'accent sur le développement des compétences techniques et

générales à travers une approche collaborative et innovante. Elle comprend des opportunités d'échanges au sein des communautés professionnelles et l'accès aux contenus des meilleurs fournisseurs mondiaux de formation et développement.

Notre plateforme de formation numérique Next propose à nos apprenants plus de 250 000 cours et 3 millions de modules d'apprentissage provenant de 1 200 sources ainsi que de nombreuses certifications externes.

Anticiper les compétences de demain

L'intégration de compétences stratégiques dans notre architecture de compétences permet à nos collaborateurs de développer des capacités recherchées, les aidant à accélérer leur carrière tout en répondant aux besoins futurs de nos clients.

Les bonnes compétences pour chaque projet

Grâce à une plateforme numérique mondiale, nos collaborateurs sont en mesure de partager leurs aspirations professionnelles. Avec l'aide de l'intelligence artificielle, ils peuvent identifier et directement postuler aux opportunités qui correspondent le mieux à leur plan de développement professionnel, devenant ainsi acteur de la sélection de leur prochain engagement.



Objectif

06

Maintenir l'indice d'appartenance de nos salariés au-delà de 80 points

>80
chaque année

Nous avons développé un indice (« indice d'appartenance ou *belonging index*») englobant des dimensions-clés liées à l'affinité de nos salariés avec les valeurs et l'organisation de Capgemini, les relations entre collègues, la capacité à s'exprimer et le bien-être. Cet indice repose sur :

- une série de sept questions issues de Pulse : sondage auprès des collaborateurs, mesurant qualitativement la perception par nos salariés de leur expérience quotidienne
- le taux de participation aux sondages Pulse
- la couverture du Programme d'assistance aux salariés (EAP) – y compris l'utilisation des ressources fournies pour soutenir le bien-être des salariés et répondre à leurs défis personnels ou professionnels.



Réinventer notre façon de travailler

Équilibre vie professionnelle - vie privée

Nous savons que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est la pierre angulaire d'une expérience positive pour les collaborateurs.

Flex Abroad donne aux salariés la possibilité d'adapter leur environnement de travail en fonction de leurs besoins personnels. Les employés internationaux et binationaux peuvent, par exemple, prolonger la durée d'une visite à l'étranger de quelques jours ouvrables supplémentaires, et tout employé qui ressent le besoin de changer occasionnellement d'environnement de travail peut le faire, quelle qu'en soit la raison.

Écoute continue des salariés

Pour mieux comprendre les attentes de nos collaborateurs, la plateforme numérique « Pulse », où plus de 140 000 d'entre eux partagent leurs retours d'expérience anonymement chaque mois, permet aux responsables hiérarchiques de voir directement comment leurs équipes perçoivent leur travail et leur expérience professionnelle.



Santé et sécurité, bien-être des collaborateurs

Des informations sur la santé et la sécurité sont fournies à tous les employés et des séances de formation régulières sont organisées pour les préparer à réagir à bon escient en cas d'incident.

En 2024, nous avons déployé un Système de management de la santé et de la sécurité au travail certifié ISO 45001 dans plusieurs pays (par exemple en Inde, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Italie). Nous prévoyons d'augmenter continuellement le nombre de pays certifiés.

Rémunération juste

La rémunération globale comprend un salaire fixe, une partie variable pour le personnel éligible les collaborateurs éligibles en fonction des performances individuelle et collective, et un ensemble d'avantages non numéraires (soins de santé, couverture chômage, prestations liées au bien-être, assurance vie et invalidité, retraite, ...)

Les salaires minimums appliqués par le Groupe dans les pays où il opère dépassent le salaire minimum légal du pays correspondant.

Nous favorisons une approche cohérente en matière d'équité salariale, avec un engagement fort envers l'équité dans toutes ses composantes dans le respect des réglementations locales (genre, orientation sexuelle, âge, nationalité, handicap, etc.)

Dialogue social et négociation collective

Nous avons adopté une Politique Relations Sociales en 2023. A travers cette politique, nous veillons à ce que nos principes fondamentaux, à savoir la création et le maintien d'un dialogue social constructif et respectueux pour le bénéfice de l'entreprise et de ses collaborateurs, soient appliqués dans l'ensemble du Groupe.

Le Comité d'entreprise international (International Works Council - IWC) a été créé en 2001 en amont de la réglementation européenne, puis étendu à d'autres régions du Groupe. Il vise à faire valoir les intérêts des salariés auprès de la Direction et est tenu au courant des plans et projets de transformation, et de leurs impacts sur les salariés.



Priorité D : Maintenir constamment des pratiques éthiques exigeantes

Nos valeurs et l'éthique sont au cœur de notre identité

Objectif

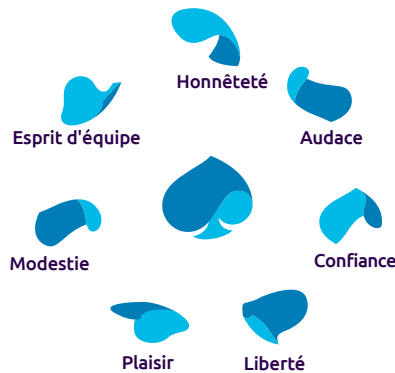
07

Veiller à ce que plus de 80 % de nos collaborateurs aient une perception positive de nos valeurs, de notre culture et de nos comportements éthiques au sein du Groupe

>80%
chaque année

Pourcentage de collaborateurs interrogés ayant un score moyen de culture éthique compris entre 7 et 10

Nos sept valeurs inspirent et guident les membres de notre équipe, qui contribuent chacun à notre culture éthique. Pour M. Serge Kampf, fondateur de Capgemini, une éthique exemplaire constituait le socle fondamental de toute entreprise rentable et pérenne. Depuis la création du Groupe, nos pratiques commerciales éthiques et notre engagement à faire vivre nos valeurs ont su nous distinguer.



Étant distinguée comme l'une des World's Most Ethical Companies® (l'une des entreprises les plus éthiques au monde), nous consacrons du temps à échanger ensemble à propos d'éthique. Nous demandons régulièrement l'opinion de nos salariés, afin d'être toujours plus pertinents et continuer à renforcer notre culture éthique.

SpeakUp, notre ligne d'assistance éthique et de gestion des incidents via internet ou par téléphone, est hébergée par un prestataire de services indépendant. Gérée par la Direction Éthique du Groupe et soutenue par un réseau mondial de juristes, de responsables de la conformité et de l'éthique et par des enquêteurs Speak-up, elle est ouverte aux salariés de Capgemini, à ses clients, fournisseurs et partenaires commerciaux. En défendant la liberté de nos collaborateurs à exprimer leurs préoccupations et en nous donnant les moyens d'agir, SpeakUp contribue également à préserver cet esprit d'ouverture de Capgemini et nos normes éthiques élevées.

SpeakUp est volontaire, confidentiel et permet l'anonymat. Il garantit l'équité, la justice organisationnelle et une enquête rapide et systématique. Capgemini fait confiance aux membres de l'équipe, attend d'eux qu'ils utilisent SpeakUp en toute bonne foi, et interdit fermement toute mesure de représailles à l'encontre de quiconque soulevant ou aidant à résoudre une préoccupation légitime.



Objectif

08

Accroître la sensibilisation et encourager l'adoption de pratiques éthiques en matière d'intelligence artificielle

>80%
chaque année

Pourcentage de collaborateurs ayant validé la formation annuelle "Éthique de l'IA"

Capgemini accorde une attention particulière à l'intelligence artificielle, un domaine en forte croissance, qui présente à la fois des opportunités et des défis éthiques. Nous envisageons notre développement dans l'IA comme une contribution à la construction de l'avenir inclusif et durable que nous souhaitons tous.

La Charte Éthique sur l'intelligence artificielle propose un cadre pour le développement de l'ensemble des solutions d'IA au sein du Groupe. Elle nous guide sur la façon d'intégrer l'éthique dans notre travail lié à l'IA et vise à lancer des discussions au sein de l'entreprise, avec nos clients et nos parties prenantes. Elle traite à la fois de l'objectif visé par la solution d'IA et la façon dont nous intégrons l'éthique dans la conception et la fourniture de solutions ou de services à nos clients.

Notre formation en ligne sur l'éthique et l'intelligence artificielle définit des lignes directrices et nos principes pour la conception et le déploiement de solutions d'IA éthiques et centrées sur l'humain.



Priorité E : Favoriser l’inclusion au sein de nos activités

Alors que la technologie est de plus en plus au cœur de l'innovation et de la création de valeur, il devient essentiel de constituer un effectif plus représentatif de nos clients, de leurs clients et de la Société dans son ensemble. Nous valorisons les différences et le caractère unique de nos collaborateurs, tout en cultivant nos points communs, afin de conserver un environnement sûr, ouvert et collaboratif, où chacun se sent valorisé et contribue efficacement à la réussite du Groupe.

Objectif

09

Maintenir au moins 40 % de femmes dans nos effectifs et atteindre 35 % de femmes parmi les leaders exécutifs du groupe d’ici 2030

≥40%

2030

Pourcentage de femmes au sein du personnel de l’entreprise

≥35%

2030

Pourcentage de femmes parmi les leaders exécutifs du Groupe

Accélérer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes...

Les femmes jouent un rôle clé dans l'avenir de l'économie numérique. C'est pourquoi nous avons lancé un programme ambitieux visant à soutenir le développement de carrière des femmes à tous les niveaux de notre organisation.

Notre réseau mondial d'employées women@Capgemini complète les initiatives globales, en proposant du réseautage, du mentorat et la participation à des événements externes.

Pour atteindre nos objectifs, nous avons développé un cadre global autour de quatre leviers principaux :

- Présenter plus de modèles féminins inspirants et œuvrer à améliorer l'équilibre entre les genres dans nos processus de recrutement et de recherche de talents.
- Favoriser la représentation des femmes dans les fonctions managériales ou de direction, avec des programmes de développement des talents, de mentorat et de parrainage dédiés.
- Féminiser les fonctions génératrices de revenus, les projets clients et les fonctions technologiques.
- Promouvoir l'engagement et la rétention grâce à une plus grande flexibilité et au soutien parental.



... et dans la société

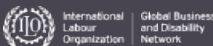
Plus de femmes dans la TECH

Nous encourageons les filles, les femmes et les personnes issues de milieux défavorisés et de minorités vulnérables à poursuivre des études en STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) et à acquérir des compétences numériques.

Plus de femmes dans le sport

En tant que partenaire mondial du programme *Women in Rugby*, nous soutenons le programme de *Leadership Women in Rugby*, qui identifie et développe la génération actuelle et future de dirigeantes.

Nos affiliations et partenariats globaux



Construire un avenir inclusif pour tous en développant une culture inclusive



Avec plus de 300 000 collaborateurs dans plus de 50 pays, représentant 160 nationalités, nous sommes intrinsèquement divers. Notre définition de la représentation équitable englobe tous les attributs personnels y compris, le sexe et l'identité de genre, l'âge, la race, l'origine ethnique ou la nationalité, l'orientation sexuelle, les aptitudes, l'origine sociale, l'identité culturelle, les croyances, les méthodes de travail, les compétences et l'expérience, comme indiqué dans notre politique d'inclusion du Groupe. Nous croyons fermement que chaque progrès réalisé en matière d'inclusion profite à tous et renforce l'égalité des chances de s'épanouir. Pour nous assurer que l'inclusion et l'équité sont au cœur de notre vision managériale

et ancrées dans nos méthodes de travail, nous nous alignons sur les chartes, les engagements ou les affiliations pertinents, et nous nous comparons aux normes externes les plus élevées, en améliorant continuellement nos politiques et nos pratiques.

Nous proposons aux collaborateurs, dès leur arrivée dans l'entreprise, des programmes de formation et formons nos dirigeants pour gérer des équipes diversifiées et traduire nos principes d'inclusion dans leurs pratiques quotidiennes.

Nous incluons des indicateurs « Talents et inclusion » dans le schéma de performance global de nos vice-présidents.

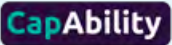
Nous valorisons la voix et la contribution directe de nos collaborateurs :

- Nous recueillons le sentiment d'inclusion par le biais de Pulse - notre enquête sur l'expérience des employés, et d'autres enquêtes spécifiques.
- Nous avons plusieurs réseaux d'employés, créés et gérés par des groupes de bénévoles et soutenus par des sponsors et des alliés parmi les dirigeants exécutifs. Bien implantés localement, ces réseaux sont des canaux d'information précieux pour enrichir nos priorités en matière d'inclusion. Ils sont également essentiels pour notre connexion à l'ensemble de l'écosystème et pour positionner Capgemini en tant qu'employeur inclusif.

Key global recognitions:



Accompagner nos collaborateurs



Quels que soient vos capacités, votre neurodiversité, votre santé mentale ou votre statut de soignant, CapAbility est notre réseau mondial de collaborateurs pour vous aider à prospérer



En favorisant l'inclusion des personnes LGBTQ+, OUTfront vous aide à être fier d'être vous-même, quelle que soit votre orientation sexuelle ou votre identité de genre



Ouvert à tous les genres, Women@Capgemini connecte chacun et donne aux femmes les moyens de réaliser leur plein potentiel au sein du Groupe



Célèbre au sein de Capgemini les liens entre les cultures, ethnies, religions et langues aussi diverses et dynamiques soient elles

Mobiliser nos managers



Une plateforme qui mobilise nos dirigeants pour engager des conversations ouvertes et encourager nos collaborateurs à partager leurs idées, leurs perceptions et leurs expériences.

Ces ateliers ne se limitent pas à de la formation ; ils ont pour objectif le passage à l'action. Par exemple, nos collègues discutent des préjugés inconscients, soulignant comment les croyances implicites peuvent influencer involontairement nos actions et nos décisions au quotidien, impactant ainsi la dynamique de travail et expliquant comment Capgemini peut positionner l'inclusion comme une valeur fondamentale dans tous les aspects du quotidien professionnel.

Priorité F : Accompagner l'inclusion numérique au sein de nos communautés

Notre approche pour autonomiser les communautés locales

Objectif

10

Aider 10 millions de bénéficiaires de communautés défavorisées grâce à nos programmes d'ici 2030

>10M

2030

Nombre cumulé de bénéficiaires des programmes depuis 2018

Depuis la création de notre première *Digital Academy*, nous avons formé jusqu'à 40 032 personnes en situation d'exclusion et en avons accueilli 6 967 au sein de nos équipes.

L'ambition de Capgemini est de veiller à ce que la transformation numérique soit une opportunité pour chacun, quelle que soit sa situation ou son origine, afin qu'il ou elle puisse développer les connaissances et les compétences nécessaires pour se connecter et prospérer dans un monde numérique.

Notre programme vise à réduire la fracture numérique grâce à des projets qui dotent les personnes exclues des compétences numériques nécessaires pour se connecter au sein de la société, et des projets qui fournissent des compétences et une formation pour ouvrir des opportunités d'emploi dans notre secteur.

Grâce à des partenariats avec nos académies numériques à fort impact et à des initiatives plus larges en matière de compétences numériques, nous continuons de renforcer notre approche humaine de valorisation de la technologie, afin d'ouvrir le monde numérique et ses opportunités aux communautés desservies.

Des initiatives en matière d'alphabétisation numérique

Nous fournissons un accès à des équipements numériques pour les personnes les plus exclues et partageons des formations de base afin de les aider à faire leurs premiers pas vers l'autonomie numérique.

Nos programmes *Digital Academy* sont conçus pour offrir une formation personnalisée dans le domaine des technologies numériques, offrant aux personnes défavorisées la possibilité d'acquérir des compétences technologiques recherchées et d'explorer les opportunités de carrière dans le secteur de la technologie. Dans le cadre de notre engagement, nous visons à recruter au moins 10 % de nos diplômés de la *Digital Academy* chaque année, soit par le biais de stages, soit de contrats à durée indéterminée, afin de favoriser l'emploi inclusif et la mobilité sociale.

Un impact plus large au sein de nos communautés

Bien que l'inclusion numérique soit notre objectif principal, nous soutenons également des programmes alignés sur nos engagements plus larges en matière de durabilité environnementale. Par exemple, en 2023, nous avons annoncé un partenariat pluriannuel pour soutenir la campagne Green Rising de l'UNICEF, mobilisant des millions de jeunes sur l'action climatique. De plus, à travers « *Tech for Positive Futures* », nous apportons notre expertise en matière d'innovation et de technologie pour amplifier l'impact d'un large écosystème d'ONG partenaires. Chaque année, en utilisant des solutions innovantes et technologiques, les talents de Capgemini s'engagent activement à relever certains des défis sociétaux et environnementaux les plus urgents au monde.

La Réponse Humanitaire d'Urgence (Emergency Humanitarian Response – EHR)

La Réponse Humanitaire d'Urgence agit comme un organe centralisé pour orchestrer la réponse du Groupe face aux crises humanitaires. Elle définit l'orientation stratégique du Groupe sur la manière et le moment le plus opportun pour mobiliser l'aide d'urgence. En tant qu'entreprise responsable, agir face aux crises humanitaires de manière concrète et authentique fait partie intégrante de notre ADN. La RHU nous permet de soutenir plusieurs ONG et partenaires tels que la Croix-Rouge et l'UNICEF, démontrant ainsi notre engagement envers nos employés et les communautés locales, en apportant des changements percutants là où ils sont les plus urgents.



Transformer l'ambition en action durable



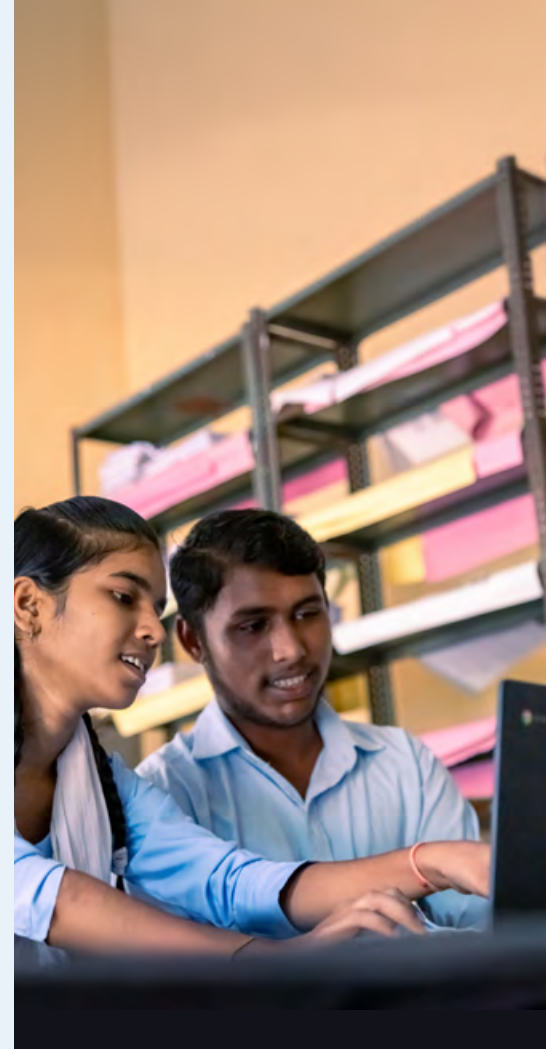
Pleins feux sur nos *Digital Academies*

Depuis plus de cinq ans, Capgemini Espagne s'est associé à Factoría F5 pour promouvoir l'inclusion numérique.

Ensemble, nous avons lancé une *Digital Academy* en Asturies destinée aux personnes en situation de vulnérabilité, ainsi qu'un programme de formation à l'intelligence artificielle à Madrid, en partenariat avec Microsoft, pour les jeunes sans emploi, les femmes, les réfugiés et les chômeurs de longue durée.

Au Royaume-Uni, nous sommes partenaires de *CodeYourFuture* depuis 2018, en soutenant leur programme de formation gratuite en développement logiciel à destination des réfugiés et des personnes défavorisées. Cette initiative a permis à de nombreux participants de rejoindre le monde du travail numérique, plusieurs diplômés ont d'ailleurs intégré Capgemini.

En Inde, plus de 25 *Digital Academies* réparties dans 11 villes forment chaque année plus de 10 000 jeunes aux compétences numériques les plus recherchées, leur ouvrant ainsi des perspectives dans les technologies.



Youth Hub – Connecter les jeunes en Inde aux opportunités de demain

En 2023, nous avons lancé *Youth Hub*, une application numérique innovante pour connecter les jeunes en Inde aux opportunités d'emploi de demain.

Co-créée par YuWaah à l'UNICEF, PwC Inde, Capgemini et la *Children's Investment Fund Foundation* (CIFF), cette plateforme met en relation les jeunes avec des offres d'emploi, des formations qualifiantes et des opportunités de bénévolat soigneusement sélectionnées, avec une attention particulière portée aux jeunes femmes et aux jeunes issus de milieux marginalisés.

Youth Hub simplifie le processus d'accès à l'emploi pour les jeunes et ambitionne d'impacter environ 1 million d'entre eux au cours des quatre premières années.



Transformer l'ambition en action durable



Des compétences numériques pour tous : *Digital Literacy for all*

En Italie, nous nous associons à *Libri-Progetti Educativi* dans le cadre du programme *Futuri Fantastici e Dove Trovarli*, pour développer des ressources pédagogiques pour les enseignants et proposer aux élèves des tournois de codage.

En Allemagne, notre programme de mentorat *THRIVE*, en partenariat avec *KIRON Open Higher Education*, aide des femmes réfugiées à préparer leurs candidatures, à renforcer leur confiance en elles, à élargir leur réseau professionnel, tout en leur fournissant un soutien financier et des formations ciblées.

En Inde, le *Pi Lab Program*, mené avec la PiJam Foundation, permet aux élèves des écoles publiques (de la 5^e à la 10^e année) d'acquérir des compétences en matière de technologie et en résolution de problèmes, favorisant ainsi l'esprit critique et la maîtrise des outils numériques dès le plus jeune âge.

Au Maroc, à la suite du tremblement de terre de 2023, nous soutenons l'initiative *InnovEd*, qui met les compétences numériques à la disposition des enfants grâce à des caravanes mobiles fonctionnant à l'énergie solaire.



Impact Together – Mobiliser nos employés

Partager notre temps, nos compétences et notre expertise avec des ONG partenaires est un élément essentiel de notre stratégie communautaire. Le Mois *Impact Together*, qui a lieu en octobre chaque année, met l'accent sur nos actions collectives dans le monde entier. Chaque année, nos employés, en collaboration avec nos clients et partenaires, soutiennent des activités axées sur des enjeux cruciaux tels que l'action climatique, le développement de compétences numériques, la promotion de l'égalité des genres et le développement des compétences environnementales. Des milliers de collaborateurs participent chaque année à cette initiative, soutiennent des centaines de partenaires et impactent des centaines de milliers de bénéficiaires.



04

Gouvernance

Instaurer la confiance et la transparence
à tous les niveaux →

Priorité G : Favoriser une gouvernance diversifiée et responsable

Objectif

11

Appliquer les meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise

Rester dans le premier quartile de la notation

Notation ESG MSCI sur la Gouvernance d'entreprise par rapport à nos homologues du secteur



Depuis 2010, la structure actuelle de management et de gouvernance de Capgemini nous permet d'écrire, avec passion et énergie, le prochain chapitre de notre histoire, tout en conservant un engagement fort envers un leadership mondial, responsable et multiculturel.

Le **Conseil d'administration** définit les orientations stratégiques de Capgemini, procède aux nominations et décide des enjeux majeurs liés au fonctionnement et à l'avenir de l'entreprise. Le Conseil est également responsable de favoriser un dialogue constructif avec les actionnaires et les autres parties prenantes, et de superviser et protéger les actifs du Groupe, y compris à travers la gestion des risques, notamment ESG. Il nomme les Dirigeants mandataires sociaux chargés de mettre en œuvre cette stratégie, approuve les comptes annuels, convoque l'Assemblée générale et propose le dividende annuel. Il fixe la rémunération du Directeur général, en lien avec les meilleures pratiques, sur la base de critères clairs, mesurables et alignés sur les objectifs RSE et de croissance durable à long terme (rémunération variable et de long terme).

Le **Comité de Direction générale** a pour mission d'animer la conduite des opérations du Groupe et prend les mesures nécessaires notamment en termes de fixation des objectifs quantitatifs et de nomination et d'évaluation de la performance des cadres dirigeants. Il prépare les grandes orientations stratégiques et les actions à soumettre à l'approbation du Comité Exécutif et assure la mise en œuvre opérationnelle des décisions stratégiques au sein des grandes entités du Groupe.

Le **Comité Exécutif du Groupe** contribue à définir l'orientation principale de Capgemini. Il fixe les grandes priorités stratégiques et les plans d'actions associés. Il s'assure que ces plans soient effectivement mis en œuvre au niveau opérationnel. Nous augmentons progressivement la représentation féminine et internationale, et l'objectif à long terme du Groupe est d'atteindre le même pourcentage de femmes au Comité Exécutif que dans les effectifs du Groupe.



Nous encourageons des comportements responsables dans nos pratiques professionnelles quotidiennes grâce à des politiques et des programmes spécifiques couvrant :

- la lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent, conformément à notre engagement en faveur de la tolérance zéro à l'égard de la corruption. La politique anti-corruption du Groupe réitère également notre règle définie de longue date qui interdit strictement les contributions à des organisations politiques,
- une concurrence loyale,
- le respect des lois sur le contrôle des exportations et importations, y compris les sanctions et les embargos, dans tous les pays où nous opérons, et
- une approche responsable, raisonnable et cohérente de nos obligations fiscales, adaptée à nos activités.

Nous avons défini des directives et des responsabilités claires. Ceux-ci sont soutenus par des systèmes de surveillance et de gestion des risques.

Priorité H : Valoriser les pratiques commerciales responsables sur l'ensemble de la chaîne de valeur

Objectif
12

D'ici 2030, les fournisseurs couvrant 80 % du montant des achats de l'exercice précédent auront confirmé leur alignement avec nos standards ESG

>80%
2030

Montant des achats auprès de fournisseurs s'engageant à respecter nos standards ESG (engagés via le Code de conduite des fournisseurs de Capgemini ou un équivalent) par rapport au montant total des achats de l'année de reporting (%)

Chez Capgemini, nous nous engageons à générer une croissance rentable et durable en travaillant avec nos partenaires commerciaux pour créer de la valeur grâce à notre expertise et à notre intégrité commerciale.



Capgemini est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et soutient activement des initiatives et standards locaux et internationaux. Cet engagement reflète notre volonté de contribuer au développement des communautés dans lesquelles nous vivons et opérons, tout en agissant de manière durable, éthique et responsable.

Promouvoir la durabilité au sein de notre chaîne d'approvisionnement

Depuis 2015, nous avons développé une base de fournisseurs solide et renforcé nos relations de long terme avec des partenaires stratégiques pour créer de la valeur.

Le programme de gestion des relations fournisseurs permet à Capgemini et à ses fournisseurs stratégiques d'aligner leurs feuilles de route, d'optimiser leur performance opérationnelle, d'encourager la co-innovation, d'avoir un impact positif sur le coût total de possession et de maîtriser les risques, y compris les risques éthiques. Cela nécessite une organisation rigoureuse, des plans de communication clairs et des revues de performance régulières couvrant tous les aspects de la relation commerciale pour être pleinement alignés. Ce programme favorise la confiance au niveau décisionnel et assure ainsi une meilleure coopération dans la réalisation d'objectifs communs.

À la suite de l'exercice de cartographie des risques ESG mené en 2023, Capgemini a commencé en 2024 l'évaluation de la performance ESG de ses principaux fournisseurs via une évaluation indépendante réalisée par un tiers. Cette démarche permet à Capgemini d'identifier les faiblesses potentielles et de discuter des plans d'action avec les fournisseurs, afin de s'assurer que nos performances en matière d'atténuation des risques ESG de la chaîne d'approvisionnement soient optimisées et que leurs impacts soient minimisés.

Notre Code de Conduite des Fournisseurs fixe l'engagement minimum que Capgemini attend de ses fournisseurs en ce qui concerne les enjeux ESG, incluant le respect de l'environnement, les droits humains, les droits du travail et la lutte contre l'esclavage moderne, ainsi que la conformité avec les lois internationales, nationales et locales. Ce code décrit également l'obligation de nos fournisseurs de mener leurs activités en respectant

les normes d'intégrité les plus élevées, en évitant toutes les formes de corruption, de pots-de-vin, d'extorsion ou de détournement de fonds, ainsi que les pratiques commerciales déloyales.

Tous les fournisseurs de Capgemini sont tenus d'adhérer à notre Code de Conduite des Fournisseurs, sans exception, et quel que soit le type ou la valeur des relations commerciales entretenues avec le Groupe.

Transformer l'ambition en action durable

Aller au-delà avec l'engagement ESG de la chaîne d'approvisionnement de Capgemini

En 2023, Capgemini a lancé le *Capgemini Supply Chain ESG Pledge*, un engagement commun entre Capgemini et ses fournisseurs. Cet engagement vise à renforcer l'implication des fournisseurs et à soutenir l'atteinte des objectifs ESG de Capgemini pour lutter contre le changement climatique et relever d'autres défis ESG. Dans le cadre de cet engagement, les principes fondamentaux ESG sont définis, et les fournisseurs ont également la possibilité de définir leurs propres objectifs volontaires, plans et stratégies pour transformer leurs entreprises et chaînes d'approvisionnement, en vue d'atteindre ces objectifs. Ce programme

incite les fournisseurs à aller au-delà de l'évaluation et du reporting, pour mettre en place des transformations générant de la valeur tout au long du processus.

Au fil du temps, cet engagement adressera tous les défis ESG pour lesquels une transformation de la chaîne d'approvisionnement est nécessaire. Il exigera des fournisseurs qu'ils s'engagent à atteindre ces objectifs, devenus de facto des normes de l'industrie et leur offrira la possibilité de s'engager volontairement sur des résultats additionnels tangibles et mesurables.



Priorité I : Protéger et sécuriser les données, les infrastructures et les identités

Objectif
13

Intégrer la protection des données au sein de notre culture, de nos opérations et de nos projets clients

>90%
2030

Pourcentage des effectifs ayant validé le module de formation en ligne sur la protection des données personnelles

>90%
2030

Pourcentage de Data Protection Officers (en fin d'année) certifiés par l'International Association of Privacy Professionals (IAPP)

>85%
2030

Pourcentage de contrats clients qualifiés qui ont fait l'objet d'une évaluation digitale de bout en bout et ont atteint un haut niveau de maturité en matière de protection des données

En tant que leader de l'industrie numérique, nous attachons la plus haute importance à créer un environnement de confiance pour l'ensemble de notre écosystème. Nous sommes convaincus qu'un modèle de cybersécurité et de protection des données complet et en constante amélioration est constitutif d'un actif de plus en plus précieux et immatériel : la confiance numérique.

C'est pourquoi nous avons adopté des règles d'entreprise contraignantes (BCR) comme Politique globale de Protection des Données.

Dans cette optique, Capgemini a adopté les *Binding Corporate Rules* (BCR) comme politique mondiale de protection des données. Les BCR de Capgemini pour les activités de Responsable de Traitement et de Sous-traitant ont été approuvées initialement par les autorités européennes de protection des données en mars 2016. Elles ont été mises à jour en janvier 2019 pour se conformer au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), puis à nouveau en avril 2023 à la suite de la décision Schrems II. Ces BCR sont régulièrement mises à jour pour répondre à toute nouvelle exigence des autorités de protection des données.

Les présentes BCR s'appliquent à toutes les Données à caractère personnel traitées par Capgemini, lorsque le Groupe agit en tant que Responsable du traitement ou Sous-traitant.

En pratique,

- En tant que Responsable de traitement, Capgemini traite principalement les données à caractère personnel de ses collaborateurs et de ses contacts commerciaux. Les finalités de ces traitements sont liées aux ressources humaines, à la communication interne et externe, au marketing, à la conformité, etc.
- En tant que Sous-traitant, Capgemini traite les données à caractère personnel pour le compte de ses clients et selon leurs instructions, tout en fournissant un large éventail de services.

Étant donné qu'il est essentiel de former en permanence les employés à la protection des données pour renforcer la confiance numérique, notre formation à la protection des données personnelles est obligatoire pour tous les collaborateurs lors de leur intégration, et ils sont tenus de la suivre à intervalles réguliers.

Les BCR sont mises en œuvre grâce à un réseau solide de Délégués à la Protection des Données certifiés dans les pays et régions où nous opérons.

L'approche "*privacy by design*" de Capgemini permet au Groupe d'assurer une transparence totale sur la manière dont nous traitons les données personnelles. Cela permet également un suivi continu et garantit que Capgemini ne traite pas les données personnelles pour des finalités autres que celles pour lesquelles les données ont été initialement collectées, sans une base légale valable et sans avoir informé les personnes concernées en conséquence. Des auto-évaluations et les contrôles indépendants sont gérés à différents niveaux et sont conçus pour évaluer les différentes dimensions de nos activités, tant en tant que responsables du traitement qu'en tant que sous-traitants. Capgemini déploie également une vaste campagne d'audits de projets.

Objectif

14

Être reconnu comme un leader de la cybersécurité

>98%

2030

Pourcentage des centres opérationnels et sites sensibles certifiés ISO 27001

>95%

2030

Pourcentage de l'effectif ayant réalisé le module de formation en ligne sur la cybersécurité



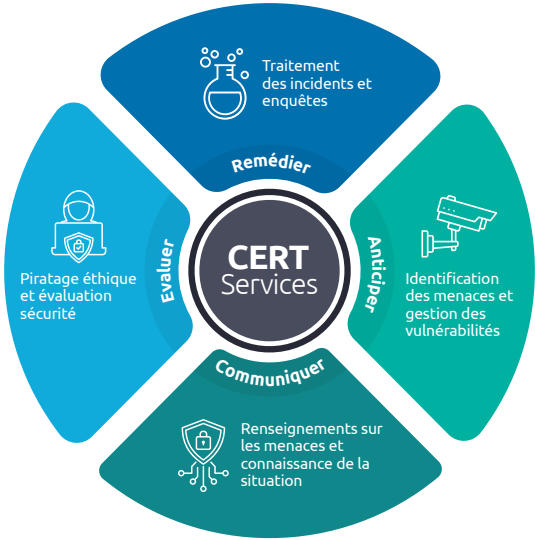
Nous nous engageons à protéger toutes les données qui nous sont confiées et à défendre notre activité contre les cyberattaques.

Depuis 2014, notre stratégie de cybersécurité, soutenue par notre Conseil d'Administration, repose sur trois axes principaux : la gestion des menaces internes et externes ; l'établissement de mécanismes de confiance au sein de notre écosystème et dans l'ensemble de notre organisation ; et le respect des exigences légales et des normes de sécurité (avec la norme ISO 27001 comme référence).

Nos équipes de cybersécurité et de protection des données veillent à l'application effective des politiques de signalement, de documentation et de résolution rapide des incidents de cybersécurité ou de violations de données, et garantissent la mise en œuvre efficace des obligations de protection des données, des infrastructures et des identités. Cela comprend des programmes de formation obligatoires pour les salariés sur la façon de prévenir et d'intervenir en cas de violation de données et d'incident.

Élément essentiel de notre modèle d'exploitation, les communautés internes de cybersécurité et de protection des données travaillent conjointement à la protection de notre entreprise, de nos employés et de nos clients. La communauté de la cybersécurité comprend le Responsable de la cybersécurité du Groupe et son équipe, ainsi que les Directeurs de la sécurité des systèmes d'information dans les lignes métiers et les pays.

Notre **équipe d'intervention d'urgence informatique (CERT)** collabore avec nos équipes du centre d'opérations de sécurité (SOC) pour établir des règles de détection et coordonner les réponses conformément à un cadre établi.



300+

sites dans 34 pays certifiés ISO 27001

500+

experts en cybersécurité et protection des données

05

Performance ESG et reporting →

Objectifs et indicateurs de la politique ESG

Priorités	Objectifs	Indicateurs	Objectifs 2030
Environnement : Protéger la planète Priorité A : Agir sur le changement climatique en atteignant le zéro émission nette avant 2040	Objectif 1 : Réduire de 90% nos émissions de carbone des scopes 1, 2 et 3 d'ici 2040 Objectif 2 : Intensifier nos investissements dans les solutions pour la nature et le climat, à hauteur de nos émissions totales de GES	Émissions absolues - Scopes 1 et 2 Émissions liées aux déplacements professionnels par salarié - Scope 3 Émissions liées aux déplacements domicile - lieu de travail par salarié - Scope 3 Émissions absolues - Biens et services achetés – Scope 3 Retrait des crédits carbone équivalent à : - Nos émissions opérationnelles à partir de 2025 - Nos émissions totales (y compris la chaîne d'approvisionnement) à partir de 2030	-80% (par rapport à 2019) -55% (par rapport à 2019) -55% (par rapport à 2019) -50% (par rapport à 2019) Les crédits carbone retirés sont équivalents aux émissions totales générées
Priorité B : Favoriser une économie durable, en aidant nos clients à atteindre leurs engagements de durabilité	Objectif 3 : Accroître chaque année la valeur des prises de commandes générant un impact positif en matière de durabilité pour nos clients	Prises de commandes en année N/ Prises de commandes en année N-1	> 1 chaque année
Social : Façonner l'avenir en protégeant et respectant chacun Priorité C : Investir dans nos talents par le biais d'expériences enrichissantes	Objectif 4 : Atteindre et maintenir une moyenne de 70 heures de formation annuelles par collaborateur Objectif 5 : Renforcer chaque année les compétences de nos talents sur un thème stratégique prédéfini Objectif 6 : Maintenir l'indice d'appartenance de nos salariés au-delà de 80 points	Moyenne d'heures annuelles de formation par collaborateur Nombre d'apprenants actifs en fin de période ayant validé un module de formation dédié au thème stratégique / Nombre d'apprenant actifs en fin de période Résultats de l'indice d'appartenance pour la période	>=70 Au dessus du % défini par le Groupe en N-1 >80
Priorité D : Maintenir constamment des pratiques éthiques exigeantes	Objectif 7 : Veiller à ce que plus de 80% de nos collaborateurs aient une perception positive de nos valeurs, de notre culture et de nos comportements éthiques au sein du Groupe Objectif 8 : Accroître la sensibilisation et encourager l'adoption de pratiques éthiques en matière d'intelligence artificielle	% des collaborateurs interrogés avec un score moyen de culture éthique compris entre 7 et 10 Pourcentage de collaborateurs ayant validé la formation annuelle « Éthique de l'IA »	>80% >80%
Priorité E : Favoriser l'inclusion au sein de nos activités	Objectif 9 : Maintenir au moins 40% de femmes dans nos effectifs et atteindre 35% de femmes parmi les leaders exécutifs du groupe d'ici 2030	Pourcentage de femmes au sein du personnel de l'entreprise Pourcentage de femmes parmi les leaders exécutifs du Groupe	>=40% >=35%
Priorité F : Accompagner l'inclusion numérique au sein nos communautés	Objectif 10 : Aider 10 millions de bénéficiaires de communautés défavorisées grâce à nos programmes d'ici 2030	Nombre cumulé de bénéficiaires des programmes depuis 2018	>10 M

* Nous reconnaissons que chaque pays doit opérer dans le cadre réglementaire et juridique local. Les objectifs pour 2030 sont fixés au niveau du Groupe et accéléreront nos efforts d'inclusion.

Objectifs et indicateurs de la politique ESG

Priorités	Objectifs	Indicateurs	Objectifs 2030
Gouvernance : Instaurer la confiance et la transparence à tous les niveaux Priorité G : Favoriser une gouvernance diversifiée et responsable	Objectif 11 : Appliquer les meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise	Notation ESG MSCI sur la Gouvernance d'entreprise par rapport à nos homologues du secteur	Dans le premier quartile de la notation
Priorité H : Valoriser les pratiques commerciales responsables sur l'ensemble de la chaîne de valeur	Objectif 12 : D'ici 2030, les fournisseurs couvrant 80 % du montant des achats de l'exercice précédent auront confirmé leur alignement avec nos standards ESG	Montant des achats auprès de fournisseurs s'engageant à respecter nos standards ESG par rapport au montant total des achats de l'année de reporting (%)	>80%
Priorité I : Protéger et sécuriser les données, les infrastructures et les identités	Objectif 13 : Intégrer la protection des données au sein de notre culture, de nos activités et de nos projets clients	Pourcentage des effectifs ayant réalisé le module de formation en ligne sur la protection des données personnelles Pourcentage de Data Protection Officers (en fin d'année) certifiés par l'International Association of Privacy Professionals (IAPP) Pourcentage de contrats clients qualifiés qui ont fait l'objet d'une évaluation digitale de bout en bout et ont atteint un haut niveau de maturité en matière de protection des données	>90% >90% >85%
	Objectif 14 : Être reconnu comme un leader de la cybersécurité	Pourcentage des centres opérationnels et sites sensibles certifiés ISO 27001 Pourcentage de l'effectif ayant réalisé le module de formation en ligne sur la cybersécurité	>98% >95%

Reporting ESG de Capgemini



Notre reporting ESG respecte les normes et référentiels internationaux

Le reporting extra-financier de Capgemini respecte les obligations réglementaires françaises et européennes. Il est aligné avec les référentiels et normes internationaux suivants :

- la Directive européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD) pour la préparation de l'État de durabilité en vertu des normes ESRS
- le Devoir de vigilance français et la loi « Sapin II » (lutte contre la corruption) applicables en France depuis respectivement 2017 et 2016
- les Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies (UNGC) pour lesquels nous communiquons nos avancées
- la Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
- le Greenhouse Gas Protocol Corporate Reporting and Accounting Standard
- le Software IT Services Standard 2018 du SASB
- les normes GRI de 2021
- les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies
- le Code français du Commerce et les recommandations AFEP-MEDEF sur le gouvernement 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 actualisées chaque année dans le Document d'Enregistrement Universel.



Pour en savoir plus sur le reporting

<https://investors.capgemini.com/en/esg-reporting/>

Informations prospectives

Ce document reflète les travaux et engagements de Capgemini à la date de mai 2025. La politique ESG de Capgemini contient diverses déclarations prospectives concernant des évolutions futures, fondées sur des hypothèses et prévisions actuelles. Ces déclarations sont soumises à des risques, incertitudes et facteurs, prévisibles ou non, pouvant entraîner des écarts significatifs entre les résultats réels – tels que la situation financière, les actifs, l'évolution ou la performance de l'entreprise – et ceux anticipés. Capgemini ne s'engage pas à mettre à jour ces déclarations prospectives ni à les adapter à de futurs événements ou développements.

A propos de Capgemini

Capgemini, partenaire de la transformation business et technologique de ses clients, les accompagne dans leur transition vers un monde plus digital et durable, tout en créant un impact positif pour la société. Le Groupe, responsable et multiculturel, rassemble 340 000 collaborateurs dans plus de 50 pays. Depuis plus de 55 ans, ses clients lui font confiance pour répondre à l'ensemble de leurs besoins grâce à la technologie. Capgemini propose des services et solutions de bout en bout, allant de la stratégie et du design jusqu'à l'ingénierie, en tirant parti de ses compétences de pointe en intelligence artificielle et IA générative, en cloud, et en data, ainsi que de son expertise sectorielle et de son écosystème de partenaires. Le Groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 22,1 milliards d'euros en 2024.

Get the future you want : Le future que vous voulez | www.capgemini.com

Pour de plus amples informations, merci de contacter :

Fabienne Philippot

Group ESG Lead

fabienne.philippot@capgemini.com

Vincent Biraud

Investor Relations

vincent.biraud@capgemini.com

Patrick Massoni

Investor Relations

patrick.massoni@capgemini.com

